



VAKBLAD OVER MENS, WERK EN INKOMEN

advisie

41E JAARGANG | OKTOBER 2019 | NUMMER 5



Oude wijn in
nieuwe zakken

**Van
muisarm
tot
iPad-pols**

Verkeerd
begrepen
Pagina 25

RICK BRINK. MINISTER VAN GEHANDICAPTENZAKEN

**Een inclusieve start is de basis
voor de rest van je leven.**

→ Nieuwe directeur en
programmamanager AKC

→ Monique Klompé
kondigt vertrek aan

***NVVA**
Nederlandse Vereniging
van Arbeidsdeskundigen



Het Ambachtshuis Brabant is officieel contractpartner van het UWV sinds november 2014 en biedt professionele praktijkgerichte vakscholing in kansrijke beroepen. CRKBO erkend.

➤ Vakopleidingen tot:

- Zelfstandig ambachtelijk en machinaal meubelmaker
- Meubelstofeerder
- Klusman of klusvrouw
- Goudsmid
- Lederen tassenmaker
- Assistent fietstechnicus
- Coupeuse
- Glazenier

➤ Cursussen o.a. in:

- Metaalbewerking en lassen
- Autotechniek en fietstechniek
- Bouwgerelateerde beroepen
- Houtbewerking
- Uurwerkherstel

Ook verzorgen wij leermeester/ gezelschapprogramma's op maat i.s.m. UWV en gemeenten.



www.ambachtshuis-brabant.nl



Het Ambachtshuis
Brabant

Het Ambachtshuis
Brabant is actief in
heel Brabant

➤ Eindhoven

Karin Vos
M 06 - 53 51 18 56

➤ Tilburg - Breda

Liesbeth Neef
M 06 - 53 14 47 46

➤ Den Bosch

Giel Pollemans
M 06 - 41 39 52 93

info@onsambachtshuis.nl

Ergonomisch adviseur en leverancier



Kom langs in onze showroom of bestel via www.backshop.nl

010 - 470 26 11
Vareseweg 43
3047 AT Rotterdam

info@backshop.nl
backshop.nl

BACKSHOPTM
ENJOY ERGONOMICS



NAH
reïntegratie

**GESPECIALISEERD REÏNTEGRATIEBUREAU VOOR
MENSEN MET NIET AANGEBOREN HERSENLETSEL**

internet: www.nah-reintegratie.nl
e-mail: info@nah-reintegratie.nl mobile: 06 160 88 517

vragen

aan Harry Hulshof (63),
arbeidsdeskundig adviseur
Bezwaar en Beroep bij UWV
Kijk op pagina 26

Colofon

41e jaargang nummer 5
Oktober 2019

AD Visie is een uitgave van
www.oblomovmedia.nl

AD Visie is het tijdschrift van de beroepsvereniging NVvA en verschijnt zes maal per jaar.

Hoofdredacteur → Geert Beckers

Redactie → Rekha van Dis, Annet de Grunt,
Agnes Lammers, Anjo van Soest, Diederik Wieman
(Oblomov Media)

Aan dit nummer werkten mee →
Jolanda van den Braak, Hans Klip

Eindredactie → Lies Meiboom (Sweeping Maytree)

Fotografie → Shutterstock, Pixabay,
De Beeldredactie

Vormgeving → Onnink Grafische Communicatie,
Hoeven

Drukwerk → Drukwerk: Printweb Media B.V.

Uitgever → Diederik Wieman

Redactieadres

Oblomov Media
Kerkpad Zuidzijde 22-c
3764 AR Soest
Telefoon: 035-5426093
E-mail: redactie@arbeidsdeskundigen.nl

Advertenties

MOS, Postbus 1058, 3860 RH Nijkerk
Advertentieacquisitie: Jan van de Vis
Telefoon: 033-247 34 00
E-mail: adverteren@arbeidsdeskundigen.nl

Abonnementen

Leden en donateurs van de NVvA ontvangen AD Visie gratis. Wijzigingen s.v.p. doorgeven aan het NVvA-secretariaat, Postbus 1058, 3860 BB Nijkerk.
Telefoon: 033-2473456, **Fax:** 033-2470470
E-mail: nvva@arbeidsdeskundigen.nl
Internet: www.arbeidsdeskundigen.nl

Jaarabonnement (incl. verzend- en administratiekosten): € 88,-. Prijswijzigingen voorbehouden. Voor buitenlandse abonnees geldt een toeslag. Het abonnement wordt automatisch verlengd, tenzij twee maanden voor de vervaldatum schriftelijk is opgezegd.

Het overnemen en vermenigvuldigen van artikelen en berichten uit dit tijdschrift is slechts geoorloofd met bronvermelding en met schriftelijke toestemming van de uitgever.

ISSN 1382-7162

advisie | INHOUD



Coverstory

Van muisarm tot iPad-pols

Smartphone, laptop en tablet hebben ons werkende leven verrijkt. We zijn flexibeler, productiever en kunnen werk en privé makkelijker combineren. Als we er tenminste gezond mee omgaan. Want ook deze medaille heeft twee kanten.

6

Minister van gehandicaptenzaken

“Een inclusieve start is de basis voor de rest van je leven”, zegt Rick Brink, die zich sinds kort minister van Gehandicaptenzaken mag noemen. In een interview vertelt hij over zichzelf en de plannen die hij heeft om de samenleving inclusiever te maken.

11

NVvA-voorzitter Monique Klompé kondigt vertrek aan



“Ik wissel mijn droombaan in om een andere droom te realiseren” Het duurt nog even, maar volgend jaar op 1 juli neemt Monique Klompé afscheid als voorzitter van de Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen. Ze heeft er dan bijna vijftien jaar opzitten als voorzitter.

21

En verder...

Nieuwe directeur en programmamanager AKC	22
Verkeerd begrepen	25
Juridisch	28



Beroep aan huis

De rubriek Beroep in beeld besteedt dit jaar aandacht aan mensen die hun beroep aan huis uitoefenen. Dit keer schildert en vormgever Arie Onnink [59].

18



Vrijwilligers

Op 17 september las onze koning weer de Troonrede voor. Meestal laat ik dit ritueel aan mij voorbij gaan. Soms vang ik wat flarden tekst op. Dit jaar onder andere dat 'Nederland een land van vrijwilligers en verstandige compromissen is.' Dit tekstfragment was blijkbaar blijven hangen, want ik dacht meteen aan de woorden van de koning toen ik vanmorgen op de radio hoorde dat vrijwillige brandweerlieden voortaan een vergoeding moeten krijgen. Nieuwe Europese regels schrijven dit voor. Er zijn 19.000 vrijwilligers bij de brandweer. Dat gaat onze staat dus een flinke duit kosten. Aan de andere kant: vrijwillige brandweerlieden doen heel belangrijk werk. Waarom zouden zij daarvoor niet beloond mogen worden?

Terwijl ik dit schrijf, zie ik andere vrijwilligers opstaan die ook zinvol werk verrichten. De ouder die vrijwillig voetbalcoach is van een elftal vol lastige, opgroeiende pubers. Ook hij of zij heeft een belangrijke rol in onze maatschappij. Of al die Nederlanders die belangeloos EHB0-posten bemannen bij grote evenementen. Hebben zij geen recht op een vergoeding? En als ik naar mijzelf kijk. Ik schrijf al jaren onbezoldigd columns voor AD Visie. Misschien komt er een Europese regel die een vergoeding voor stukjesschrijvers verplicht stelt? Toch iets om over na te denken.

Beloond of niet, vrijwilligers zijn in alle geledingen van onze samenleving onmisbaar. Kijk maar naar de NVvA en het AKC. Mede door de vrijwillige inzet van betrokken arbeidsdeskundigen hebben we al decennialang een prachtige vereniging en een gedegen kenniscentrum. Hieraan hebben NVvA-voorzitter Monique Klompé en AKC-directeur Tjeerd Hulsman een grote bijdrage geleverd. Zij hebben een mooie basis gelegd voor de NVvA en het AKC. Beiden vinden het tijd om het stokje over te dragen. In deze AD Visie kondigt Monique haar vertrek aan en stellen de nieuwe AKC-directeur Marianne Holleman en programmamanager Vincent Braun zich voor. Zij gaan ervoor zorgen dat ook in de toekomst de arbeidsdeskundigen een vitale beroepsgroep blijft, samen met de vrijwillige inzet van onze leden.

Geert Beckers

Sociaal contact

Nederlandse 65-plussers zijn behoorlijk actief en draaien volop mee in de samenleving. Zo'n 4 op de 10 AOW'ers doet vrijwilligerswerk, bijna 25% neemt mantelzorgtaken op zich en 15% heeft bestuurlijke nevenfuncties. Maar er is ook een flinke groep 65-plussers nog actief op de arbeidsmarkt. En de belangrijkste reden is niet financieel. Bijna de helft van de werkende 65-plussers doet dit voor de sociale contacten. Daarnaast worden ook het niet stil kunnen zitten (39%) en het zich nuttig willen voelen (36%) regelmatig genoemd als redenen om te blijven werken. Zo'n 45% van de 65-plussers beschouwt hun bijbaan als een manier om hun AOW aan te vullen. De extra inkomsten zijn echter bescheiden: 64% verdient minder dan 500 euro netto per maand. Toch werken de meeste mensen na hun 65e met veel plezier. Een ruime meerderheid is tevreden met de sociale contacten die de baan oplevert (82%), voelt zich van toegevoegde waarde bij hun opdrachtgever (69%) en/of krijgen door te werken het gevoel ergens bij te horen (59%). Meer dan 6 op de 10 werkende AOW'ers vindt doorwerken na de pensionering dan ook een aanrader voor anderen.

(Bron: USG People)

Arbeidsongeschikten slapen slechter



Bijna een kwart van de Nederlanders van 25 jaar of ouder had in 2018 slaapproblemen. Bij arbeidsongeschikten lag dat aandeel meer dan twee keer zo hoog. Zij worden door de slaapproblemen ook het vaakst belemmerd in hun functioneren. Het gaat hier om mensen die zelf aangeven dat ze arbeidsongeschikt zijn. Dit meldt het CBS op basis van nieuwe cijfers uit de Gezondheidsenquête.

Bij ruim 4 op de 10 van de slechte slapers belemmeren de slaapproblemen het dagelijks functioneren. Het gaat dan bijvoorbeeld om verminderde concentratie, vergeetachtigheid of een slecht humeur. Van de 25-plussers die aangeven dat ze arbeidsongeschikt zijn, meldt 58 procent geen goede nachtrust te hebben. Van de werkenden meldt 19 procent slaapproblemen, juist onder het

landelijk gemiddelde. Niet alleen komen slaapproblemen relatief vaak voor onder arbeidsongeschikten, ze worden er ook het vaakst door belemmerd in het dagelijks functioneren. Van de slechte slapers die arbeidsongeschikt zijn meldt 81 procent zulke belemmeringen. Bij andere groepen is dat een veel lager percentage. Arbeidsongeschikten zijn ook vaker geestelijk ongezond en melden meer langdurige aandoeningen en pijn. Als hiervoor wordt gecorrigeerd, is nog steeds de kans groter dat ze slaapproblemen hebben.

Met dit onderzoek kan niet worden vastgesteld of aandoeningen, pijn en een minder goede psychische gezondheid slaapproblemen veroorzaken of dat deze juist veroorzaakt worden door slaapproblemen.

Uitbreiding IPS onderzoek

Kenniscentrum Phrenos onderzoekt in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), of IPS kan worden uitgebreid naar veelvoorkomende psychische aandoeningen zoals angststoornissen, depressie, persoonlijkheidsstoornissen, bipolaire stoornissen en ADHD. Op dit moment is Individuele Plaatsing en Steun (IPS) alleen mogelijk voor mensen met ernstige psychische aandoeningen (EPA). De methode is succesvol, aldus het kenniscentrum; van alle lopende IPS-trajecten is ongeveer een op de drie deelnemers aan het werk. Dit cijfer groeit naar ruim 40% bij de organisaties die al meerdere jaren bezig zijn met IPS. Dit is een hoog percentage in vergelijking met de resultaten van andere re-integratiemethoden. Meer informatie via www.werkenmetIPS.nl.



Fantaseren over collega

30 procent van de werkende Nederlanders heeft weleens erotisch gedroomd over een collega of leidinggevende. Dit blijkt uit onderzoek onder 1108 Nederlanders in loondienst, uitgevoerd door Panelwizard. Hoewel een aanzienlijk gedeelte van de ondervraagden in gedachte weleens een spannend avontuurtje met een collega heeft beleefd, stellen zes op de tien ondervraagden nooit een relatie met een collega te willen beginnen. Naast de duidelijke weerzin om zelf iets te beginnen met een collega, wordt ook een relatie tussen twee collega's door een aanzienlijk gedeelte van de respondenten (19%) niet gewaardeerd.



Banenaafspraak

Werkgevers hebben tussen 1 januari 2013 en 1 april 2019 in totaal 51.978 banen gerealiseerd voor mensen die in de doelgroep banenaafspraak vallen. Het ging om 41.794 banen via een regulier

dienstverband en 10.184 extra banen via een uitzendcontract of detachering. Dit blijkt uit de Regionale UWV-trendrapportage Banenaafspraak. De doelstelling van de banenaafspraak voor 2019 is het realiseren van 55.000 extra banen.



Smartphone, laptop en tablet hebben ons werkende leven verrijkt. We zijn flexibeler, productiever en kunnen werk en privé makkelijker combineren. Als we er tenminste gezond mee omgaan. Want ook deze medaille heeft twee kanten.

TEKST | Jolanda van den Braak

Op een enkele uitzondering na heeft de voltallige werkende beroepsbevolking toegang tot internet (99,3%). En hoewel de database van CBS Statline toont dat het aantal werkenden dat thuis over een desktop pc beschikt tussen 2012 en 2018 is gezakt van 77 naar 57 procent, betekent dit niet dat we met z'n allen minder achter de computer zitten. Het vaste model heeft terrein verloren, de laptop heeft zijn intrede gedaan: 90 procent van de werkende Nederlanders heeft een laptop of notebook. Daarbovenop hebben we massaal een tablet in huis gehaald. In 2012 werd daarvan

Oude wijn
in nieuwe
zakken

Van muisarm tot iPad-pols

nog helemaal geen melding gemaakt, maar in 2018 beschikte driekwart van de beroepsbevolking erover. En hoe zit het met de smartphone? In 2012 stond de teller op 71,1 procent, tegenwoordig is dat 97,8 procent. We hebben de laptop, tablet en smartphone met open armen ontvangen. We zijn er dol op, kunnen niet meer zonder. Geen wonder ook, want dankzij deze mobiele apparatuur kunnen we altijd en overal digitaal doen wat we willen: we zijn niet meer gebonden aan een plek of een tijd. Prachtig en lekker praktisch. Toch?

Geen hype

'Je zal het maar hebben: de Whatsapp-vinger' (RTL Nieuws, november 2012). 'Het nieuwe moderne kwaaltje: de smartphone-nek (de Volkskrant, 2014). 'Dag muisarm, hier is de tabletnek!' (AD, maart 2016). En: 'Doe oefeningen om van je smartphonebochel af te komen' (Gelderlander, 2018).

Ons veelvuldige gebruik van smartphone, tablet en laptop leidt tot allerlei moderne kwalen, vertellen de media ons. En elke lezer heeft weleens rug-, schouder- en nekklachten ondervonden van een uurtje werken met de laptop op schoot. Toch moeten we ons niet verkijken op lekkerbekkende aanduidingen als de swipeduim en de iPadpols, aldus Nathan Hutting, fysiotherapeut, manueel therapeut en onderzoeker Arbeid & Gezondheid aan de HAN University of Applied Sciences. "Nieuwe technologische ontwikkelingen en de snelle inburgering daarvan leiden al eeuwenlang tot klachten. Het duurt een tijd voor we ons het zorgvuldig gebruik van die nieuwe middelen eigen maken. Rond 1600 rapporteerden monniken ernstige kramp door langdurig kalligrafieren. Medische literatuur uit de negentiende eeuw maakt melding van schrijvers- en telegrafistenkramp en sinds we de pc kennen, weten we wat een muisarm is. Dat de media de afgelopen jaren weer meer over rsi/KANS berichten (zie kader voor een definitie, red.) en er klinkende nieuwe namen voor bedenken, wil niet direct zeggen dat het daadwerkelijk vaker voorkomt. De cijfers schommelen een beetje door de jaren heen, maar zijn de afgelopen twintig jaar niet drastisch af- of toegenomen. De problematiek is onverminderd groot."

Niet één oorzaak

Mensen die zwaar werk verrichten of van wie het werk bestaat uit repeterende taken met weinig afwisseling maken meer kans op rsi/KANS. Naarmate je ouder wordt, gaat je fysieke conditie achteruit en wordt het



Katrien de Graaf is directeur van Massageprofs, een landelijk team van stoelmasseurs



Nathan Hutting is fysiotherapeut, manueel therapeut en onderzoeker Arbeid & Gezondheid aan de HAN University of Applied Sciences

risico ook wat groter. Andersom zijn jongeren vaak fitter, waardoor hun belastbaarheid hoger is en zij minder (snel) klachten ontwikkelen, terwijl zij toch vele uren per dag met hun smartphone en laptop in de weer zijn. Wie na een lange dag beeldschermwerk 's avonds nog een paar uur gamet, tennist of gitaar speelt, stapelt belastende houding op belastende houding, wat logischerwijs kan bijdragen aan het ontstaan van klachten. Maar ook stress op de werkvloer kan een trigger zijn, net als een gebrek aan zeggenschap over je tijdsplanning of een tekort aan sociale ondersteuning van collega's en leidinggevenden. Spanningen in de privésfeer: idem dito.

Zo bezien moeten we de Whatsapp-vinger niet groter maken dan die is. Hutting: "Bij langdurig gebruik en een verkeerde houding kunnen telefoon, tablet en laptop inderdaad leiden tot rsi/KANS-klachten. Net als een hamer of een wiskundeboek. Het fenomeen is niet nieuw. Wel moeten we ons beter bewust worden van hoe we die moderne apparatuur gebruiken. En vooral moeten we ons realiseren dat rsi/KANS vaak niet toe te dichten is aan één oorzaak. Meestal ligt er een combinatie van factoren aan ten grondslag, fysieke en psychosociale, die de balans tussen belasting en belastbaarheid verstoren."

"Werkstress en werken onder grote spanning zijn misschien wel grotere boosdoeners dan een verkeerde werkhouding", denkt Katrien de Graaf van Massageprofs. "Veel mensen vinden hun werkoutput vaak belangrijker dan een pauzewandeling. Maar ook al loop je wel geregeld naar de koffieautomaat en sta je stevast op om te telefoneren, als de werkdruk continu hoog is, verdwijnt de spanning niet, hoe vaak je je werk ook onderbreekt."

Onder het oppervlak

Aspecifieke rsi/KANS, waarvan de oorzaak niet eenduidig medisch aantoonbaar is, is een complex probleem. "De oorzaak is meervoudig, dus moet de aanpak dat ook zijn; niet alleen gericht op het fysieke", zegt Hutting. "Een fysiotherapeut, bedrijfsarts of arbeidsdeskundige moet cliënten vragen naar de regelmogelijkheden op het werk. Kunnen zij een extra pauze inlassen als dat nodig is? Kunnen zij überhaupt op tijd pauze nemen? En hoe is de verhouding werk-privé? Zijn er thuis misschien spanningen? Dat zijn geen gemakkelijke vragen, maar die informatie is echt nodig om tot inzicht te komen en dat ook op de cliënt over te brengen."





De Graaf: "Wij geven stoelmassages op de werkplek, niet alleen bij klachten, maar ook preventief. Het helpt mensen te ontspannen en om in contact te komen met hun lijf. Onze masseurs zijn niet allemaal opgeleid tot therapeut, maar in het kader van bewustwording stellen zij soms wel enkele vragen. 'Goh, waar komt die spanning vandaan?' en 'Bespreek je dat weleens met je leidinggevende?' Zo kan er een opening ontstaan om onder het oppervlak te kijken."

Mindset

Dat dat belangrijk is, heeft de ervaring wel geleerd, vertelt De Graaf. "Een massage verhelpt of verlicht klachten en dat is mooi, maar uiteindelijk gaat het erom dat mensen hun mindset en gedrag veranderen. Daarvoor is inzicht nodig en dat is nu juist waaraan het vaak ontbreekt. Je wilt niet weten hoeveel mensen nekkklachten hebben én constateren dat hun scherm zo hoog hangt, maar niet de optelsom maken. Ook merken we dat preventie heel lastig is. Mensen die nog geen of weinig pijnklachten hebben, komen heel moeilijk tot gedragsverandering, al wijzen we hen nog zo duidelijk op de risico's en al weten zij net zo goed als wij dat voorkomen beter is dan genezen."



Gedragsverandering is geen sinecure, weet ook Hutting, maar zeker als je klachten hebt, moet je er wat voor over hebben. "Je hebt misschien niet altijd invloed op je agenda en de hoeveelheid werk die op je bord ligt, maar je kunt er wel voor zorgen dat je fit bent, voldoende beweegt, gezond eet en genoeg slaapt. Je kunt investeren in de sociale contacten met je collega's – een goede sfeer op de werkvloer is heel waardevol voor het verminderen van spanningsklachten en maakt dat je makkelijker hulp inschakelt of je ei kwijt kunt in tijden van drukte." Mensen moeten niet te passief gemaakt worden, vindt hij. "Ze moeten er zelf mee aan de slag. Zelfmanagement is erg belangrijk. Wat zijn de mogelijkheden? Welke hulpmiddelen kan ik inzetten? Hoe kan ik mijn tijd anders indelen? Dat hoeven ze niet alleen te doen, daarvoor kunnen ze de ondersteuning inroepen van een arts of therapeut. Maak samen een plan van aanpak, stel doelen, doe aanpassingen. De focus moet liggen op het aanleren van vaardigheden om de klachten te managen." Welke rol is in dit verhaal weggelegd voor de werkgever of leidinggevende? Hutting: "Zij moeten er om te beginnen voor zorgen dat de werkplek voldoet aan

WAT IS WAT?

Rsi staat voor repetitive strain injury en is een verzamelbegrip voor (aanhoudende) werkgerelateerde klachten in de bovenrug, het nek- en schoudergebied, de armen, ellebogen, polsen, handen en vingers. Deze klachten – pijn, verdoving, tinteling, krachtverlies – komen vaak voort uit repeterende bewegingen en/of een langdurige statische houding. Beroepen als kapper, lasser, schoonmaker, productiemedewerker, muzikant, tandarts, kok en slager brengen een verhoogd risico met zich mee, net als langdurig computerwerk met weinig afwisseling of tussentijdse beweging. Bij rust

nemen de klachten veelal af om weer toe te nemen bij het hervatten van specifieke werkzaamheden of de statische houding.

KANS is de afkorting voor klachten aan armen, nek en/of schouders. Sinds 2011 rouleert dit begrip naast rsi, dat toen nogal eens als modeziekte werd gezien. KANS zou een minder beladen term zijn en bovendien meer recht doen aan de problematiek, die immers niet alleen samenhangt met repeterende bewegingen (repetitive) en niet altijd schade of letsel (injury) veroorzaakt. De begrippen rsi en KANS worden soms door

elkaar gebruikt. Werknemers, werkgevers, bedrijfsartsen, arbeidsdeskundigen en de media spreken doorgaans over rsi.

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen specifieke en aspecifieke rsi/KANS; de eerste vorm is medisch aantoonbaar, de tweede niet

De rsi-vereniging vermeldt dat ongeveer 25 procent van de werkende beroepsbevolking rsi-klachten heeft en dat dit percentage al twintig jaar ongeveer gelijk is. Het verwijst naar onderzoek door TNO Arbeid dat uitkomt op 3,2 miljoen werkende Nederlanders met rsi-klachten.

Rsi-klachten komen bij **3,2 miljoen** werkende Nederlanders voor

alle eisen en richtlijnen. Daarnaast moeten ze bij zichzelf nagaan wat zij van hun werknemers vragen. Stel, er valt een medewerker uit. Moeten de overige teamleden dan het werk van die ander erbij doen? Hoeveel extra werklust is dat? En voor hoe lang? Wordt dat niet te veel? Stel werknemers ook in de gelegenheid om hun werktijd zelf in te delen, pauze-momenten in te lassen en werkaanpassingen te doen. Houd in de gaten dat mensen niet te hard werken. En neem klachten serieus.”

“Geef als werkgever zelf het goede voorbeeld”, voegt De Graaf daaraan toe. “Slinger niet een zitbal de kantoortuin in met de woorden ‘Let op je houding!’, maar maakt het echt prioriteit. Vertrouw op de eigen verantwoordelijkheid van werknemers om klussen te klaren en deadlines te halen. Leg ze niet aan banden met al te strikte werk- en pauzetijden en geef ze niet het gevoel dat ze 24 uur per dag, zeven dagen in de week bereikbaar moeten zijn, ook al is dat met alle moderne apparatuur makkelijke mogelijk.”



‘Het lukte me niet meer een pak melk op te tillen’

Joke Huisman viel eind jaren negentig ten prooi aan rsi. “Op het werk hadden we net een fusie achter de rug waardoor ik op een andere locatie was komen te werken. Ik kon

er niet meer op de fiets naartoe, maar moest voortaan met de auto, een uur heen en een uur terug. Omdat mijn dochter toen nog klein was, probeerde ik hetzelfde werk in kortere werkdagen te proppen, zodat ik toch op tijd voor haar thuis kon zijn. Bovendien stapten we in het bedrijf over van pc’s op laptops en werd er een ander ict-systeem in gebruik genomen.”

Een nieuwe werkplek, langer onderweg, een hogere werkdruk, minder fietsen, werken op een laptop met nieuwe software, het was allemaal wennen en telde allemaal op. “Ik kreeg last van mijn armen. Niet zomaar een zeurend gevoel, maar echt scherpe pijn, vooral als ik computerwerk deed. Over rsi was destijds lang niet zo veel bekend als nu, maar ik wist wel: bewegen is goed. Dus dat ging ik doen. Ik deed dat naar eigen inzicht, zonder begeleiding, met als gevolg dat ik mezelf nog meer belastte en de klachten nog heviger werden. Rond de kerst deden mijn armen zo’n zeer dat het me niet meer lukte een pak melk op te tillen of de kraan open te draaien. Ik hoopte toen dat de rust van de kerstvakantie me goed zou doen, maar dat bleek een illusie.”

Die aanname – na een paar weken rust, is het vast wel over – ziet Huisman geregeld terug bij de mensen die ze spreekt als ervaringsdeskundig coach van de rsi-hulplijn van de rsi-vereniging. “Na de zomervakantie treedt er steevast een piek op in het aantal telefoontjes. Dan blijken de rsi-klachten tóch niet verdwenen.”

Zeg eens nee

Toen Huismans klachten na de kerst niet waren verdwenen, werd de bedrijfsarts ingeschakeld. Hij stelde rsi vast en meldde haar ziek.

“Dat was een enorme opluchting. Ik hoefde even niets meer.” Negen maanden, veel rust en de nodige therapie later ging ze weer aan het werk, met een kleinere caseload. “Vervolgens heb ik nog vijftien jaar klachtenvrij en met veel plezier mijn werk gedaan, tot aan mijn pensioen. Tegenwoordig werk ik als counselor in mijn eigen praktijk en dus als vrijwilliger voor de rsi-lijn.”

Wat Huisman ‘haar bellers’ zoal adviseert? “Allereerst dat ze hun werkplek goed moet instellen, met de hulpmiddelen die daarvoor beschikbaar zijn: muis, ergonomisch toetsenbord, voetenbankje, laptopstandaard, alles wat voor handen is en nodig blijkt. Daarnaast raad ik ze aan een fysiotherapeut of masseur in te schakelen om de pijn uit het lijf te krijgen. Mensendieck- of Caesartherapie helpt vaak ook goed. En kom in overleg in beweging: ga zwemmen, wandelen of naar yoga. Kies iets dat bij je past, anders houd je het niet vol. En het derde, zeer belangrijke advies: leer nee zeggen. Het jubileum voor een collega voorbereiden, een workshop leiden, deelnemen aan nóg een werkgroep, laat het aan een ander over. Focus je op het verminderen van je werkdruk. Mensen die wat relaxter zijn, krijgen minder snel klachten.”

Huisman heeft niet de indruk dat ons huidige computer- en smartphonegebruik tot meer rsi leidt. “Dat hoor ik aan de telefoon niet terug. Wel zie ik een relatie met perfectionisme – prestatiedrang, geen fouten durven maken, niet kunnen loslaten, veel spanning, een stugge werkhouding – en met catastroferen. Bij catastroferen gaat alle aandacht uit naar de pijn, waardoor die erger wordt. Mensen blijven er dan over piekeren en hebben er geen vertrouwen in dat die ooit nog verdwijnt. Een logische reactie die erom vraagt de spanning wat te relativeren. Dat probeer ik dan.”



Arbeidsdeskundigen (M/V)



Remplooi is een landelijk opererende Arbodienstverlener met een eigen visie en aanpak en een leidende rol voor de arbeidsdeskundige.

De arbeidsdeskundige binnen Remplooi is actief in de verzuimbegeleiding, is altijd op zoek naar mogelijkheden om het verzuim te beperken en voert verzuimbegeleiding uit voor zijn of haar klanten in de ruimste zin van het woord. Deze verantwoordelijkheid start op dag 1 van het verzuim van de werknemer en eindigt op de dag dat de arbeidsovereenkomst van de werknemer eindigt. Dit betekent dat op ieder moment gekeken wordt naar de mogelijkheden van de werknemer voor het verrichten van voor hem/haar passend werk.

De arbeidsdeskundige is leidend in verzuimbegeleiding en in samenspraak met de werkgever en de werknemer worden de mogelijkheden vastgesteld. Daar waar nodig of daar waar dat wettelijk verplicht is, wordt de bedrijfsarts ingezet. De inzet van de bedrijfsarts blijft beperkt tot het opstellen van de probleemanalyse en eventuele bijstellingen daarop. Het is de arbeidsdeskundige van Remplooi die de re-integratie mogelijkheden vaststelt en die deze mogelijkheden vertaalt naar voor de werknemer passende werkzaamheden.

Om hier inhoud aan te geven heeft de arbeidsdeskundige frequent contact met de verzuimende werknemer maar zeker ook met de werkgever.

Functie eisen

De juiste kandidaat voor deze vacature:

- Heeft een afgeronde (of bijna afgeronde) opleiding tot arbeidsdeskundige.
- Bezit goede communicatieve vaardigheden.
- Kan oplossingsgericht denken en handelen wat zich uit in creatieve en inventieve voorstellen.
- Heeft de competentie om te reflecteren op het eigen handelen.
- Is voor werkgever en werknemer de deskundige op het gebied van de mogelijkheden voor re-integratie en kan overtuigend adviseren.
- Is minimaal 16 uur per week beschikbaar

Zowel een loondienstverband als een overeenkomst als zelfstandige behoren tot de mogelijkheden.

Heeft u interesse in deze functie? Stuur u dan -vóór 31 oktober as - uw reactie met uw CV naar info@remplooi.nl.



DNV GL GECERTIFICEERD ARBEIDSDISKUNDIGE KWALITEIT DIE HET VERSCHIL MAAKT

In een competitieve markt maakt kwaliteit het verschil. Een DNV GL gecertificeerde arbeidsdeskundige maakt dat verschil. Als DNV GL gecertificeerde arbeidsdeskundige heeft u een streepje voor. Op 1 juli 2015 is de nieuwe certificeringsregeling voor arbeidsdeskundigen ingegaan. Hiervoor heeft de NEN een licentie overeenkomst met DNV GL gesloten. Als certificerende instelling speelt DNV GL een toonaangevende internationale rol. DNV GL helpt bedrijven in alle sectoren waar u als

arbeidsdeskundige mee in aanraking komt, snel en persoonlijk. De certificatie van arbeidsdeskundigen past binnen het portfolio persoonscertificatie van DNV GL. Naast arbeidsdeskundigen certificeert DNV GL onder andere ook loopbaanprofessionals, beroepscoaches en veiligheidskundigen.

Wilt u zich aanmelden voor certificatie?

M: arbeidsdeskundigen@dnvgl.com
T: +31 (0)10 2922 810
W: www.dnvba.nl/persoonscertificatie



HOGER BEROEPSONDERWIJS VOOR
SOCIALE ZEKERHEID, VERZUIM EN RE-INTEGRATIE

Praktijkopleidingen voor casemanagers, bedrijfsartsen, HR-professionals en inkomensspecialisten

CS Opleidingen verzorgt al ruim 10 jaar hoogwaardige praktijkopleidingen op het gebied van verzuim, arbeidsongeschiktheid en re-integratie. Met welke sociale wetgeving heeft u te maken? Wie betaalt de rekening? Wat zijn de effecten van wel of geen werk voor zowel werknemer, werkgever als verzekeraar? Hoe begeleidt u mensen effectief naar ander werk? Dat leert u bij CS Opleidingen!

Onze opleidingen zijn geaccrediteerd door de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN) en geven toegang tot het Register Specialistisch Casemanagement.

Kies bijvoorbeeld voor:

- Post Bachelor Register Casemanagement
- Post Bachelor Risk Management Sociale Zekerheid
- Post Bachelor Register Arbeidsdeskundige
- Regie op Verzuim
- Regie op Ziektewet
- Re-integratiecoach
- Regie op Werkvermogen
- Casemanager Taakdelegatie
- Specialist Conflictantering
- Loonwaarde Expert

✓ Geaccrediteerd door de HAN
✓ Onder licentie van Cylin Beroepsonderwijs

Rick Brink, minister van Gehandicaptenzaken:

Werk is een mooi podium om te laten zien wat je kan

Rick Brink (33) mag zich sinds deze zomer minister van Gehandicaptenzaken noemen. Kijkers en jury bepaalden tijdens een uitzending, live bij KRO-NCRV, dat zijn vierweekse campagne het meest succesvol was. Rick liet daarmee de vijf andere kandidaten voor de prestigieuze functie achter zich. "Ik ben een strijder voor mensen met een beperking."

TEKST Diederik Wieman | FOTO'S KRO-NCRV Stijn Ghijsen

Zes Nederlanders met een beperking waren doorgedrongen tot de laatste ronde van de bijzondere verkiezingsstrijd. Vier weken lang voerden zij met hart en ziel campagne, gemotiveerd en vastbesloten om het verschil te gaan maken voor 1,8 miljoen Nederlanders met een beperking. Rick Brink werd uiteindelijk gekozen tot Nederlands allereerste minister van Gehandicaptenzaken. Een jaar lang zal hij, ondersteund door een eigen 'ministerie' bij KRO-NCRV, sturing geven aan het bevorderen van een inclusieve samenleving.

Goedemorgen excellentie?

"Zeg maar gewoon Rick hoor."

Vertel eens iets over jezelf?

"Ik ben geboren en getogen in Hardenberg. Heb daar regulier onderwijs gevolgd en ben daarna gaan studeren aan Windesheim in Zwolle. Vanuit de opleiding liep ik stage bij Dion Salarisbureau in Hardenberg, waar ik uiteindelijk veertien jaar gewerkt heb onder andere als projectmanager."

Nu niet meer dus?

"Ik ben nu 33 en vond dat een goed moment om keuzes te maken. Toen ik op die maandagavond in juni werd gekozen tot minister van Gehandicaptenzaken heb ik besloten om ontslag te nemen en fulltime met deze



Rick Brink: "Ik ben een boegbeeld voor mensen met een beperking"



baan aan de slag te gaan.”

Dit is een baan voor een jaar. Ben je niet bang dat je daarna niet of moeilijk aan de bak komt omdat je een beperking hebt?

“Ik denk dat deze baan me veel gaat brengen en me ook daarna verder helpt. Bovendien vind ik dat je je leven niet moet laten leiden door angst of onzekerheid. In het verleden heb ik wel vaker kansen en aanbiedingen afgeslagen. Je bent maar één keer op deze wereld en ik wil daarom alleen dingen doen die bij mij passen.”

Hoe is het jou vergaan met studie en werk?

“Eigenlijk vrij goed. Ik ben gewoon naar school geweest en had een bijbaantje als centralist bij een taxibedrijf. Daar waren geen aanpassingen nodig, mijn rolstoel kon gewoon achter het bureau. Vervolgens ben ik gaan studeren en aan het werk gegaan. Op dat moment komen er wel wat andere zaken om de hoek kijken, zoals aanpassingen en voorzieningen.”

Kreeg je toen ook te maken met de arbeidsdeskundige?

VWS-minister Hugo de Jong overhandigt Rick Brink een werktafel na zijn verkiezing tot minister van Gehandicaptenzaken

“De arbeidsdeskundige kwam zeker toen ik studie en werk ging combineren regelmatig in beeld. Omdat ik in Hardenberg woonde, had ik een bruikleenauto om in Zwolle te komen. Toen ik ook ging werken was dat geen WMO-voorziening meer, maar een werkvoorziening. Daar heeft de arbeidsdeskundige bij geadviseerd. Ook is gekeken naar de werkplek. Er waren aanpassingen nodig, zoals een traplift en een aangepast toilet. En ik had toen nog een Wajong-uitkering. Daar moest ook iets mee gebeuren: ik heb altijd gezegd dat ik liever betaald wordt op basis van mijn talenten dan omdat ik in een rolstoel zit. Mijn handicap geeft mij gelukkig ook de ruimte om die keuze te maken. In die periode heb ik ook regelmatig contact gehad met de arbeidsdeskundige om te zien of ik niet uit de bocht vloog, goed in mijn vel zat en om te zien of er nog iets nodig was.”

Bij jou ging het dus relatief goed, maar wat zou er beter moeten in Nederland?

“Er moet veel meer maatwerk geleverd worden dan nu het geval is. Je kunt geen enkele persoon met een beperking vatten in cijfers of hokjes. Kijk daarom naar

de persoon en wat die nodig heeft en ga in die context voorzieningen toepassen. Kleur buiten de lijntjes, daar kun je iemand met een beperking vaak heel goed mee helpen. Stel: je bent een MKB ondernemer die iemand met een beperking wil aannemen. En daar komt keihard 6000 euro bij die je dan moet meebetalen aan voorzieningen of aanpassingen. Een klein bedrijf kan dat vaak niet opbrengen. Maak er dan drie- of vierduizend euro van! Of zoals bij mij is gebeurd: Ik kreeg een baan en wilde een andere auto. Toen zei de arbeidsdeskundige: we willen deze bruikleenauto eerder inruilen, maar dan moet je zelf ook wat water bij de wijn doen. De bruikleenconstructie ging weg, ik kocht zelf een auto en UWV betaalde de aanpassingen. Kijk, daar help je mensen mee. Ik snap wel dat dat niet voor iedereen is weggelegd, maar mijn punt is duidelijk: meer maatwerk is cruciaal om mensen aan het werk te krijgen.”

Wat is voor jou het belang van werk?

“Werk is natuurlijk veel meer dan alleen je eigen geld verdienen. Het gaat ook om creëren van eigenwaarde, omgaan met collega's, deelnemen aan een sociaal netwerk. En in het geval van mensen met een beperking: laten zien dat je meer kan dan jij zelf en andere mensen denken. Want wij kunnen meer, wij zijn niet onze beperking, wij zijn ons talent. Werk is een mooi podium om dat te laten zien.”

Je hebt een alternatieve troonrede voorgelezen. Wat zijn de speerpunten van de minister van Gehandicaptenzaken?

“De mindset ten opzichte van mensen met een beperking moet veranderen. En dat begint bij de jongste generatie, vind ik. Samen spelen, samen les krijgen en sporten. Een inclusieve start is de basis voor de rest van je leven. Helaas zijn slechts 1 op de 100 scholen in ons land geschikt voor kinderen met een beperking, en ook maar 1 op de 100 speeltuinen in Nederland. Daarom vraag ik om te beginnen de overheid om speeltuinen in gemeenten inclusief te maken. Ook zijn er te weinig toegankelijke stageplaatsen. Ik vraag daarom geld om minimaal 1000 extra stageplaatsen te creëren. Belangrijk, want: geen afgeronde stage is geen diploma is geen werk. Arbeidsdeskundigen kunnen daarin ook een rol spelen. Door te overleggen met hogescholen en universiteiten, door studenten te ondersteunen bij het vinden van een toegankelijke stageplek of stageplekken toegankelijk te maken. Verder wil ik de zichtbaarheid



Je kunt geen enkele persoon met een beperking vatten in cijfers of hokjes.

van mensen met een beperking in de media verhogen. We hebben meer mensen als Lucille Werner en Eva Eikhout (programmamaker Yung DWDD red.) nodig. Mensen die niet vanwege hun handicap maar door hun kennis, talent of expertise in de media komen. Ik vraag geld om mensen met talent op te sporen en klaar te stomen voor mediaoptredens. En tot slot is het natuurlijk vreemd dat alleen 25 koplopergemeenten het manifest 'Iedereen doet mee' ondertekenden. Ik ga ervoor strijden dat alle 355 gemeenten hun handtekening zetten.”

Die overheid blijft zelf achter met de banenafspraken. Wat vind je daarvan?

“Ik was onlangs bij staatssecretaris Tamara van Ark, en die bevestigde dat inderdaad. Wat ik zelf zie is dat veel overheidsinstellingen niet goed weten waar je nu wel of niet iemand met een beperking in kunt zetten. Dat vinden ze heel lastig. Ik zeg: maak meer gebruik van de doelgroep. Nodig ons uit op het ministerie, organiseer congressen, betrek belangenbehartigingsverenigingen erbij. Wie weten nu beter wat er voor mensen met een beperking nodig is dan die mensen zelf? Vraag aan ons wat we nodig hebben om ons lekker te voelen in een baan. Praat niet over ons, maar praat met ons.”

Wat hoop je met je ministerschap te bereiken?

“Ik ben een boegbeeld voor mensen met een beperking. Een breekijzer, een voorvechter. Ik wil natuurlijk dat ik dit jaar de doelen kan halen die ik in de troonrede gesteld heb. Dat we kunnen laten zien dat mensen met een beperking veel meer kunnen dan ze zelf en andere mensen denken. Als je mij ontmoet zie je eerst een klein mannetje in een grote rolstoel, maar op het moment dat ik mijn mond opentrek zie je steeds meer mannetje en steeds minder rolstoel. Dat is hoe het moet zijn. Mensen moeten een podium krijgen om dat te laten zien. Dat kan een werksituatie zijn, een talkshow op tv, de sportvereniging.

Ik ben ervan overtuigd dat het ministerschap hieraan kan bijdragen. We worden in ieder geval overstelpt met reacties en aanvragen en we hebben veel contact met ambtenaren, politici en bestuurders van belangenorganisaties. Men is toch wel nieuwsgierig. Misschien ook wel omdat de politici misschien denken een kans gemist hebben door bijvoorbeeld niet een echte staatssecretaris voor gehandicaptenzaken aan te stellen.”



KENNISONTWIKKELING

draagt bij aan de

PROFILERING van het vak

In het voorjaar van 2016 werd dr. Shirley Oomens benoemd tot lector Arbeidsdeskundigheid aan de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN). Nog geen jaar later volgde de benoeming van dr. Roland Blonk op de leerstoel Arbeidsdeskundigheid en inclusieve innovatie van arbeid aan Tilburg University. Drie jaar verder is het tijd voor een gesprek met de lector en de hoogleraar over de stand van zaken, de plannen en visie op de beroepsgroep.

TEKST | Diederik Wieman

Roland Blonk: Arbeidsdeskundige moet inclusief werkgever- schap mogelijk maken

“De leerstoel is ingesteld voor vijf jaar, we zijn nu dus ongeveer halverwege”, stelt Roland. “Er is in die tijd al het nodige bereikt maar het is net als bij een olietanker: als je aan het roer draait keert het schip niet zomaar om.” Nu is het niet zo dat het roer in de beroepsgroep 180 graden om moet. Maar bijsturen is wat Roland betreft wel aan de orde. “Ik vind dat de arbeidsdeskundige zich niet uitsluitend op het individu moet richten maar ook een grotere rol moet krijgen in ondersteuning van de werkgever om inclusief werkgeverschap mogelijk te maken. Dat is waar ik mij hard voor maak en wat ik via wetenschappelijk onderzoek handen en voeten wil geven.”

Vernieuwend

Een goed voorbeeld van die aanpak is het project Nieuwe Banen, waarin de TNO, Tilburg University, UWV WERKbedrijf, Windesheim en de gemeente Lelystad samenwerken. Niet de (on)mogelijkheden van werkzoekenden staan centraal, maar de mogelijkheden van werkgevers. Vertrekpunt van het project is de verwachte groei van de onderneming. “Stel een bedrijf groeit en verwacht volgend jaar twee mensen nodig te hebben, dan kijken wij of we die groei inclusief kunnen maken. Dat betekent dat we vast een aantal mensen selecteren en voorbereiden op die toekomstige banen door ze te begeleiden of te trainen. Hierdoor kunnen ze, wanneer de



Roland Blonk: “Wat mij betreft liggen de kansen echt aan de werkgeverskant”

vacatures zich aandienen, makkelijker instromen. We hebben dat samen met acht bedrijven en zo’n dertig mensen ontwikkeld en uitgetest. De helft daarvan heeft daadwerkelijk een baan gekregen. Vaak waren dat mensen die al jarenlang in de bijstand zaten. Het vernieuwende van deze aanpak is dat je denkt vanuit werkgeversperspectief en het werkgeversbelang.” Parallel aan dit project loopt een wetenschappelijk onderzoek naar deze methodiek. Een van de opbrengsten daarvan zal een werkwijzer voor arbeidsdeskundigen zijn.



Tilburg University

Een ander voorbeeld dat Roland onderzoekt is de TOP-Academie, een Rotterdams initiatief voor jongeren uit het speciaal- en praktijkonderwijs. Bedrijven en scholen ontwikkelen samen een onderwijsprogramma waardoor lessen afgestemd zijn op de wensen en behoeften van het bedrijf of de branche. Het bijzondere is dat leerlingen na het tweede jaar volledig in het bedrijf gaan werken en niet meer twee dagen per week naar school hoeven. Het leren vindt

plaats door docenten en medewerkers op de werkvloer. "Ook dit lijkt een succesvolle manier om werkgevers bij inclusiviteit te betrekken. En waar ook arbeidsdeskundigen een rol kunnen spelen. Het doel is uiteindelijk om jonge mensen een goede plek op de arbeidsmarkt te bieden."

ALS IK MINISTER VAN SZW WAS...

Dan zou ik vol gaan voor het versterken van de professional. Als je iets wilt betekenen voor mensen die moeite hebben met of problemen ervaren op de arbeidsmarkt, heb je professionals nodig met kwaliteit van handelen. Dat bereik je niet door ze op te zadelen met bijvoorbeeld een caseload van 150 bijstandsgerechtigden. Dan spreek je niemand en kun je wel vergeten dat ze ooit aan een baan komen. Organisaties moeten dat faciliteren en dat kost geld. Maar dat verdient zich terug omdat je een beter rendement hebt op je activiteiten."

Inclusief ondernemerschap

Duidelijk is waar Roland vindt dat de kansen voor arbeidsdeskundigen liggen. "Wat mij betreft zitten die echt aan de werkgeverskant. Snappen hoe het daar zit, door er systemisch en methodisch naar te kijken. Kijk hoe je kennis kunt gebruiken om inclusief ondernemen van werkgevers mogelijk te maken. Dat er ruimte voor wordt gemaakt in arbeidsorganisaties. Niet alleen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, maar ook voor werknemers die uitvallen door ziekte. Daar zit het onderscheidend vermogen van de arbeidsdeskundige ten opzichte van andere professionals in dit domein. Die zijn vaak aan de menskant aan het sleutelen, wat in sommige aspecten makkelijker te realiseren is dan ingrijpen in organisatieprocessen. Het moet in mijn optiek minder over het individu gaan en meer om inclusief ondernemerschap mogelijk maken."

Shirley Oomens: Zet arbeidsdeskundige ook in voor preventie

Shirley Oomens is inmiddels dik drie jaar onderweg met het lectoraat Arbeidsdeskundigheid, waar momenteel zes onderzoekers werkzaam zijn, inclusief twee op een promotietraject. Ook is zij lid van de Programmaraad van het AKC.

Shirley deelt de mening van Roland dat er kansen liggen voor de arbeidsdeskundigen aan de werkgeverskant. De onderzoeksprojecten die momenteel lopen binnen het lectoraat Arbeidsdeskundigheid hebben een sterke focus op het onder-

steunen van werkgevers en wat dit betekent voor de kennis en kunde van arbeidsdeskundigen. "Vanuit de meer individuele casuïstiek toewerken naar een bredere advisering binnen organisaties. Dit gaat hand in hand met verdere professionalisering."

Bredere inzet

"Arbeidsdeskundige expertise zou veel breder ingezet kunnen worden dan nu het geval is. Veel mensen associëren het beroep van arbeidsdeskundige met claimbeoordeling of loonwaardeme-





Shirley Oomens: "Omarm de kennis en zie het als toegevoegde waarde voor je professionaliteit"

ting. Of als deskundige bij complex en langdurig verzuim. Maar juist aan het begin van de re-integratie, werkherlevingsproces of zelfs voordat iemand gaat verzuimen zou een arbeidsdeskundige blik toegevoegde waarde hebben. Hoe houden we werknemers die struggelen aan het werk? Maar ook werk kan in de loop der tijd veranderen. Of aan de kant van de werknemer kan een ervaren beperking of chronische aandoening opspelen. Een arbeidsdeskundige zou daarom regelmatig betrokken moeten zijn om te kijken of er nog een goede balans is tussen de belasting en de belastbaarheid. De arbeidsdeskundige als expert in het verduurzamen van arbeidssloobanen van mensen."

Faciliteren

Volgens Shirley kan wetenschappelijk onderzoek helpen die ontwikkeling in gang te zetten. Als voorbeeld noemt ze 'De mentaal gezonde zaak', een arbeidsdeskundig onderzoeksproject dat momenteel wordt uitgevoerd door postdoc onderzoeker Bouwina Carlier en promovenda Suzanne van Hees. Centrale vraag is: hoe houd je werknemers met

(milde) psychische klachten die nog niet uitgevallen zijn aan het werk? En dan vooral: welke ondersteuning kunnen werkgevers daarbij gebruiken en welke rol is hierbij voor arbeidsdeskundigen weggelegd? Uitgangspunt is werkgevers zo goed mogelijk te faciliteren en daarnaast arbeidsdeskundigen in stelling te brengen hun expertise eerder in te zetten.

Samen kennis ontwikkelen

Het onderzoek binnen het lectoraat wordt overigens mede uitgevoerd door arbeidsdeskundigen zelf. "We willen de professionalisering van arbeidsdeskundig handelen niet alleen ontwikkelen door wetenschappelijk onderzoek te initiëren en te implementeren, maar ook door arbeidsdeskundigen zelf aan onderzoek deel te laten nemen. Door ze in begeleidingscommissies te vragen, als experts of zelfs als mede-onderzoekers, zoals in het AKC-project Duurzaam werk(t). In dit project monitoren arbeidsdeskundigen de duurzaamheid van plaatsingen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Zij vormen onze ogen en oren in het onderzoek." Daarnaast begeleiden Roland en Shirley samen een arbeidsdeskundige werkzaam bij UWV, Ilonka Eekhoudt. Zij doet naast haar reguliere werk in deeltijd een promotieonderzoek naar loonsancties bij werkgevers. "Het is voor en door arbeidsdeskundigen. Ik ben daar echt trots op. Door arbeidsdeskundigen op deze manier bij onderzoek te betrekken verklein je het gat tussen wetenschap en praktijk. Praktijkgericht onderzoek vindt altijd plaats in de driehoek onderzoek, onderwijs, werkveld. Dat betekent dat we onderzoek altijd in nauw contact doen met het werkveld en dat de kennis die je ontwikkelt weer terugloopt naar het professionaliseren van arbeidsdeskundigen in dit geval."

ALS IK MINISTER VAN SZW WAS...

"Zou ik inzetten op het faciliteren van een bredere benutting van arbeidsdeskundige expertise. Iedereen moet zonder drempel naar de arbeidsdeskundige kunnen gaan om zijn of haar loopbaan tegen het licht te houden als je vastloopt, of gewoon om het huidige werk te bespreken. Zo laat je menselijk kapitaal niet verloren gaan. Ik gun iedereen een mooie plek op de arbeidsmarkt omdat ik weet hoe belangrijk dat is voor mensen. Dat er zoveel mensen momenteel lijden onder enorme werkdruk of psychische problemen is echt zorgwekkend. Deze mensen hebben ondersteuning nodig van goed opgeleide professionals die evidencedbased werken."



COLUMN

Zitten of staan?

Onderzoeken, wetenschappelijke artikelen, actualiteitenprogramma's. Ze zijn het er allemaal over eens: zitten mag niet meer. Het is heel ongezond. Je wordt er ziek van. Het wordt zelfs vergeleken met roken. Nu rook ik niet (dus ben ik in dat kader goed bezig, vind ik zelf) maar zitten is een heel ander verhaal. Ik zit hele dagen! Achter mijn bureau, in mijn auto – op weg naar een afspraak, of tijdens een arbeidsdeskundig onderzoek in gesprek met werkgever en werknemer. Zelfs regelmatig sporten kan niet op tegen de gevolgen van hele dagen zitten.

Natuurlijk wil ook ik graag werken aan mijn eigen gezondheid. Dus ben ik actief gaan zoeken naar oplossingen. Een zit-sta bureau bijvoorbeeld, zou er een kunnen zijn. Bij verschillende klanten waar ik kom wordt er gebruik van gemaakt. Maar met verbazing ben ik tot de conclusie gekomen dat ondanks alle goede bedoelingen waarmee een zit-sta bureau wordt aangeschaft, er geen- tot nauwelijks aandacht is voor het gebruik hiervan.

Mensen die ermee werken geven aan dat ze het in de praktijk niet fijn vinden om veel te staan tijdens het werk. Ik weet wel waarom: ze hebben een verkeerde werkhouding. Ze staan met doorgezakte knieën, een holle rug of met scheve heupen achter hun bureau. Een garantie voor ontstaan of toename van fysieke klachten.

De aanschaf van een bureau is duurder dan de kosten voor een workshop hoe je ermee moet werken om geen klachten te krijgen. Jammer dat daar zo weinig gebruik van wordt gemaakt. Een gemiste kans. Want naast de investering in het dure bureau loop je ook nog eens het risico op extra kosten door fysieke klachten of uitval van de medewerker. Terwijl het toch juist bedoeld was om in positieve zin aan de gezondheid te werken.

Lichamelijke klachten door verkeerde overbelasting of de bloedwaarden die veranderen door het zitten? Je wordt door de kat gekrabbd of door de hond gebeten. Ik sta wel achter een zit-sta bureau, maar zonder een goede sta-training kun je beter gaan zitten.

Agnes Lammers

Redactielid en arbeidsdeskundige



De Hogeschool Arnhem Nijmegen

Goed op weg

Over het belang van kennisontwikkeling is Shirley duidelijk. Het versterkt de arbeidsdeskundige in zijn of haar werk en het draagt bij aan de profilering van het vak, ook richting de professionals waar arbeidsdeskundigen mee samenwerken zoals bedrijfsartsen en verzekeringsartsen. "Echt een must wat mij betreft. Waarbij het niet alleen gaat om wetenschappelijke kennis te vertalen naar evidencebased handelen, maar juist ook om meer practice-based kennis ophalen bij arbeidsdeskundigen. Tegelijkertijd vindt ze dat AKC goed op weg is. "De arbeidsdeskundige beroepsgroep heeft met het AKC een mooie structuur gebouwd om wetenschappelijke kennis te vergaren en weer terug te brengen naar de praktijk. Er is al veel onderzoek gedaan en daar zijn mooie leidraden uitgekomen. Ook de AD-academie die momenteel in opbouw is, is een mooi voorbeeld waarmee de arbeidsdeskundigen hard werken aan versteviging van het vak."

Shirleys advies aan de arbeidsdeskundigen: "Omarm de kennis en zie het als toegevoegde waarde voor je professionaliteit. Alleen dan kun je mee in alle ontwikkelingen die er zijn, ook richting aanpalende disciplines waarmee je moet samenwerken. Je laat ermee zien dat je je vak serieus neemt en ervoor gaat."



De rubriek Beroep in beeld besteedt dit jaar aandacht aan mensen die hun beroep aan huis uitoefenen. In deze aflevering: **grafisch vormgever en kunstschilder Arie Onnink (59) in Hoeven.**

Ik schilder niet om te behagen

TEKST Diederik Wieman | FOTO'S De Beeldredactie

Hoe ben je in het creatieve vak terecht gekomen?

"Als klein manneke was ik altijd al bezig met illustreren. Ik won bij wijze van spreken regelmatig de kleurplaatwedstrijden van de Vivo en de Spar. Desalniettemin besloot ik later toch om het onderwijs in te gaan. Ik deed de Pabo en in mijn avonduren de academie voor docent beeldende vorming. Ik gaf een blauwe maandag les op Technische scholen en daarna creatieve vakken in het hogere voortgezet onderwijs. Toen ik afstudeerde aan de academie ben ik meteen gestopt met lesgeven en de reclamewereld ingegaan. Daarna volgden banen bij een vormgevingsbureau, een grote uitgever en een reclamebureau. Daarna ben ik voor mijzelf begonnen. Dat was in 1993."

Was het een bewuste keuze om zelfstandige te worden?

"Ik moest voor mijn laatste werkgever een toekomstvisie schrijven hoe we als bedrijf verder konden groeien. Mijn conclusie was dat dat alleen kon zonder hem. Daar dacht hij natuurlijk enigszins anders over en toen ben ik uit arren moede maar voor mijzelf begonnen. Maar ik heb daar geen spijt van. Ik ben niet echt geschikt voor loondienst. Ik ben altijd binnen de kortste keren geneigd om dingen net iets anders te willen doen en vind al snel dat mensen mij voor de voeten lopen."

En heb je sindsdien altijd vanuit huis gewerkt?

"Ja eigenlijk altijd wel. Als je in ons vakgebied voor jezelf begint, start je meestal vanuit huis. Daar kwam bij dat ik altijd in wat apartere panden woonde waar werkruimte geen probleem was. Eerst was dat boven een oude werkplaats, maar omdat dit pand gesloopt werd verhuisde ik naar Oudenbosch naar een groot woon/winkel-pand. Nu wonen we wat buitenaf, in een huis met veel groen en een vrijstaande werkruimte. Ik kon er daardoor altijd voor onze vier kinderen zijn. Want ook dat is een groot voordeel als je aan huis werkt. Je kunt dan veel doen en regelen, je hebt geen idiote reistijden en mijn vrouw kon lekker haar werk buitenshuis blijven doen."

Zitten er ook nadelen aan die zelfstandigheid?

"Het enige nadeel van werken aan huis is dat je geen collega's hebt. Natuurlijk heb ik in mijn werk met andere mensen te maken, maar die heb je niet altijd om je heen. Je moet dus meer dan normaal moeite doen om sociaal in de picture te blijven."

Wanneer kwam het schilderen om de hoek kijken?

"In artistieke zin was ik op een gegeven moment wel een beetje klaar met ontwerpen en vormgeven. Het werd wat routinematiger allemaal en op zo'n moment begint het bij mij te borrelen. Rond 2010 heb ik voor het eerst de tubes opengemaakt. Ook hierin ben ik autodidact, net als bij vormgeven. Natuurlijk weet je wat mooi en lelijk is, maar met schilderen moet je gewoon



meters maken om vakbekwaam te worden."

Wat is jouw drive om te schilderen?

"Kunst moet iets bij de mensen losmaken. En dat probeer ik met mijn werk te doen. Het is geen vrolijke kunst en daarmee veroordeel ik mij tot zeer matige verkoopcijfers. Rubens maakte in zijn tijd conversatiestukken. Werk dat zich leent om over te spreken. Dat wil ik ook bereiken. Ik schilder niet om te behagen. Als mensen erbij stil blijven staan en



het werk stof tot discussie geeft , geeft mij dat al veel voldoening.”

Hoe is nu de verdeling tussen grafisch werk en schilderen?

“Het hangt van de periode van het jaar af. Als de zon schijnt kan ik niet binnen gaan zitten en schilderen. Dus de zomermaanden vallen meestal af. Vormgeven gaat het hele jaar door, soms twee, soms vier dagen per week. Het schilderen neem ik serieus, daar

zit veel worsteling met stijl en inhoud in. Niet alle werken halen daarom de eindstreep.

Naast schilderen volg ik nu ook een opleiding tot ambachtelijk meubelmaker in Antwerpen.”

Hoe blijf je gezond en gemotiveerd?

“Ik heb mijn grafisch werk, als hobby meubels maken en schilderen als passie. Als je die dingen kunt combineren doe je een aar-

dige stap in de goede richting om het allemaal vol te houden.”

Kun je het werk blijven doen naarmate je ouder wordt?

“Zeker. Zolang de aarde draait blijven de onderwerpen voor het schilderen zich aandienen.”

www.arieonnink.nl



Waardevolle feedback vanuit de beroepsgroep

Onderzoek naar kennisoverdracht in volle gang

Vele tientallen arbeidsdeskundigen hebben in de afgelopen maanden meegedaan aan interactieve sessies over de manier waarop wetenschappelijke kennis beter op de beroepspraktijk kan worden overgebracht. “We zijn echt enorm blij met de waardevolle feedback en alle praktische tips en adviezen”, vertelt NVvA-bestuurslid Kennis Esther van de Pavert. “NVvA en AKC zijn bezig met het verwerken van de resultaten. Dat vraagt wat tijd. Het is niet een proces dat je bij wijze spreken gisteren veranderd hebt.”

Voor de verdere professionalisering van het arbeidsdeskundig vak, is wetenschappelijk onderzoek een van de essentiële succesfactoren. De onderzoeken leiden tot verdieping en vooral tot evidencend based en methodisch handelen. In de afgelopen tien jaar heeft het AKC enorm veel kennis vergaard en waardevolle onderzoeken, leidraden en handreikingen opgeleverd. We hebben zelfs een leerstoel Arbeidsdeskundigheid en inclusieve innovatie van arbeid aan Tilburg University gerealiseerd, en een lectoraat arbeidsdeskundigheid aan de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN). We mogen, zoals ook op pagina 14 van deze uitgave te lezen is, trots zijn op het feit dat wij als beroepsgroep over een eigen kennisinstituut beschikken.

Toepassen

Het is natuurlijk wel zaak om die opgedane wetenschappelijke kennis goed over te brengen, zodat deze ook praktisch wordt toegepast. Daarover zijn in de afgelopen maanden sessie georganiseerd met groepen arbeidsdeskundigen. Telkens per segment

(AOV/Letsel, AD11, UWV en Sociaal Domein) zijn praktische, interactieve bijeenkomsten georganiseerd. Esther van de Pavert: “Als besturen hebben we onze ideeën over waarom de implementatie niet optimaal verloopt, maar we wilden vooral goed ons oor te luisteren leggen bij de verschillende disciplines uit onze beroepsgroep. Per discipline hebben we samen met onderzoeksbureau 2KNOWHOW via interactieve sessies die informatie opgehaald.” Volgens Esther waren de sessies zeer waardevol en kunnen de besturen van de NVvA en het AKC met de opgedane kennis goed aan de slag. “Er zijn goede en soms verrassende zaken naar voren gekomen. Het is een stuk duidelijk geworden, waar men op dit vlak in praktijk tegen aanloopt, maar ook welke kennis arbeidsdeskundigen nodig hebben en hoe ze die het liefst aangeboden krijgen. We

hebben veel praktische tips van de beroepsgroep gekregen waar we de deelnemers aan de sessies zeer dankbaar voor zijn.”

Vervolg

De beroepsgroep, en zeker alle arbeidsdeskundigen die aan de sessies meededen, zullen zich afvragen: En nu? Esther van de Pavert: “Alle verzamelde informatie wordt momenteel verwerkt in een plan van aanpak met aanbevelingen. De NVvA en het AKC hebben ieder hun eigen rol: het AKC moet zich bezinnen op de ontwikkeling van kennis, de NVvA op de implementatie daarvan. Wij zijn ons terdege bewust dat de manier waarop we de wetenschappelijke kennis nu aanbieden niet ultiem is. Met de feedback, tips en aanbevelingen in de hand onderzoeken we nu nieuwe wegen. De online AD Academie is een mooi voorbeeld van een nieuwe manier waarop je een praktische vertaalslag kunt maken van wetenschap naar praktijk. Maar het zal ook gevolgen hebben voor de manier waarop toekomstige onderzoeken zullen worden opgezet en opgeleverd.” Een voorbeeld daarvan is de aanpak van Cahier 22 (Flexibele arbeid en de arbeidsdeskundige praktijk). Er is concreet met de onderzoekers afgestemd hoe de kennis opgeleverd moet worden met als resultaat een praktische online keuzetool over arbeidsflexibiliteit (<https://akc-keuzetool.arbeidsdeskundigen.nl>).

Esther van de Pavert tot slot: “Als er iets duidelijk is geworden uit de interactieve sessies, is dat we niet op de oude manier moeten doorgaan. We gaan met alle tips, adviezen en wensen aan de slag zodat de beroepsgroep de kennis echt kan omarmen.



NVvA-voorzitter Monique Klompé kondigt haar vertrek aan:

“Ik wissel mijn droombaan in om een andere droom te realiseren”

Het duurt nog even, maar volgend jaar op 1 juli neemt Monique Klompé afscheid als voorzitter van de Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen. Ze heeft er dan bijna vijftien jaar opzitten als voorzitter.

Wie Monique kent weet dat zij en haar man fervente zeezeilers zijn. En met die passie hebben ook haar toekomstplannen te maken. “Het voorzitterschap van de NVvA was echt mijn droombaan. Maar die ga ik nu opzeggen om een andere droom te verwetenlijken. Samen met mijn man gaan we drie jaar met onze zeilboot op wereldreis. Het is een gezamenlijke wens van ons, die altijd al op de achtergrond speelde. Maar het idee werd de afgelopen jaren steeds concreter. We zeiden tegen elkaar: ‘misschien moeten we het nu doen, voor we te oud zijn om het nog te kunnen doen.’” Volgend najaar steken ze van wal, eerst langs de Europese kust, dan de oversteek maken naar het Caribisch gebied en vervolgens via het Panamakanaal naar de geplande eindbestemming: Nieuw-Zeeland.

Interim

Met haar vertrek komt een einde aan een tijdperk. Want dat mag je wel stellen bij een voorzitterschap van vijftien jaar. Hoe kijkt ze zelf op die periode terug? “Toen ik destijds aan de slag ging had ik nooit gedacht dat ik zo lang zo blijven. Ik werd immers ingehuurd als interim voorzitter voor de periode van een jaar. Daarna is het echter telkens in stappen verder gegroeid. Er lagen ook veel uitdagingen op het pad van de beroepsgroep en voor mij was het mooi om een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van het vak en de



vereniging.”

De eerste uitdaging was om goed met elkaar te definiëren wie we als arbeidsdeskundigen nu eigenlijk zijn en wat we doen. “Daar is uiteindelijk de driehoek ‘Mens, Werk, Inkomen’ uit voortgekomen. Vandaaruit zijn de professionalisering en de profilering van het vak in gang gezet. Ik denk dan meteen aan zaken als de beroepsnorm, de gedragscode, certificering en uiteraard het opzetten en uitbouwen van het AKC. Dat is inmiddels een instituut dat niet meer is weg te denken.”

Groei

Parallel aan de professionalisering en de profilering is ook het ledenaantal enorm gegroeid. “Toen ik begon waar we met zo’n 1.800 arbeidsdeskundigen, terwijl wij onlangs de 3.000 leden aantikten. “En dat terwijl we ons in het bestuur nog wel eens zorgen maakten over vergrijzing van het vak en het risico op een afnemend ledental. Het tegendeel is gebleken. Het arbeidsdeskundig vak is in aanzien gestegen en heeft een belangrijke positie veroverd in het maatschappelijk veld. Het speelveld heeft zich bovendien enorm verbreed, een ontwikkeling waarvan het eind nog niet in zicht is. Ik zeg altijd: ‘je komt arbeidsdeskundigen op de

gekste op plekken tegen.”

Terugkijkend vindt Monique dat het voorzitterschap voor haar een perfect passende jas is geweest. “Ik ben heel erg van de veranderprocessen. De vereniging gaf mij het vertrouwen en de ruimte om een stevig aandeel in die veranderingen te hebben. Samen met al die andere mensen die actief zijn binnen de vereniging konden we aan de slag en zaken volbrengen. Daarnaast is er ook de inhoudelijke component omdat ik ook helemaal achter de dienstverlening van de arbeidsdeskundige sta. De arbeidsdeskundige ondersteunt mensen en organisaties.”

Grote stap

Verder haalde ze ook veel voldoening uit het bestuurlijke aspect. “Je zit met de top van allerlei organisaties aan tafel. Je komt in Den Haag over de vloer. Je hebt te maken met het runnen van de vereniging. Dat zijn allemaal weer andere dimensies en andere perspectieven. Voor mij voelde het dat al die puzzelstukjes bij mij op hun plek vielen. Nu ik de beslissing heb genomen om, is het ook wel weer spannend om te stoppen. Ik merk goed dat het een hele grote stap is, want de arbeidsdeskundigen en de NVvA liggen mij na aan het hart.”



Per 1 oktober zijn Marianne Holleman [48] en Vincent Braun [43] aangetreden als nieuwe koplopers van het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC). Zij gaan Tjeerd Hulsman opvolgen wanneer die aan het eind van het jaar afscheid neemt van 'zijn' AKC. Op deze pagina's kunt u kennis maken met de nieuwe directeur en de programmamanager die zich samen voor het AKC gaan inzetten.

Nieuwe AKC-directeur Marianne Holleman:

“Beroepsgroep mag trots zijn dat er een kenniscentrum is”

Verandering en ontwikkeling. Dat zijn twee kernbegrippen die passen bij Marianne Holleman, de nieuwe directeur van het AKC. “Dat is ook wat ik zoek in een baan. Altijd kijken hoe het nog beter kan. Vooruitkijken. Wat brengt de toekomst en hoe kunnen we ons daar zo goed mogelijk op voorbereiden? In mijn nieuwe functie zie ik wat dat betreft genoeg uitdaging.”

We treffen Marianne Holleman bij Dichterbij, een zorgorganisatie waarmee ze samenwerkt vanuit haar huidige functie als directeur Human Resources & Development bij GGZ Oost Brabant. Dat blijft ze voorlopig ook, zij het voor twee dagen per week. “Om een goede overdracht mogelijk te maken”, vertelt ze. Want ze wil de organisatie waar ze ruim negen jaar werkte niet zomaar achterlaten. Ze zien haar met lede ogen gaan, en gunnen Marianne de volgende stap in haar carrière, zo blijkt uit het persbericht dat GGZ Oost Brabant opstelde. ‘Met passie, bevoegenheid en veel energie heeft Marianne het voortouw genomen in belangrijke HR&D-thema’s, en door verbindend samen te werken toonaangevende resultaten bereikt’, schrijft bestuursvoorzitter Fred Pijls.

Dat klinkt als iemand waar het AKC wel iets aan heeft?

“Tjeerd heeft een mooie basis gelegd, de vraag is nu: hoe brengen we het AKC verder naar het volgende niveau. Ik zie mogelijkheden om daar invulling aan te geven. Kijken hoe we een beweging tot stand kunnen brengen.”

Wat trok je aan in deze nieuwe baan?

“Na negen jaar in de ggz stond ik open voor een nieuwe loopbaanstap. Ik kende het AKC niet en werd voor deze functie benaderd door een recruiter. Vooral de inhoud van de functie maakte mij nieuwsgierig, en na een aantal gesprekken was ik super enthousiast.

Voor mij telt het maatschappelijk verantwoorde aspect zwaar mee. Ik wil graag op dat vlak iets bijdragen of toevoegen. De laatste jaren bij de ggz was dat heel wezenlijk. Je werkt voor en met mensen met een psychische aandoening. Vanuit HR&D hebben we veel aandacht besteed aan gezond en met plezier werken en aan sociaal ondernemen. Dat laatste door enerzijds onze eigen cliënten op weg te helpen naar dagbesteding of werk en anderzijds door als werkgever participatiebanen te creëren. We hebben binnen GGZ Oost Brabant trede 2 bereikt van de Presta-

PASPOORT

Naam: Marianne Holleman

Leeftijd: 48

Woonplaats: Zaltbommel

Opleiding: HBO personeel & arbeid, Post HBO verandermanagement, MBA

Werk: directeur HR&D GGZ Oost Brabant, GGZ Nederland, bestuurslid O&O Fonds, diverse managementfuncties bij Zorgverzekeraar Univé-VGZ-IZA-Trias

Marianne is getrouwd en heeft een dochter.



tieladder Sociaal Ondernemen (PSO). Daar ben ik trots op. Het sociaal ondernemen heeft sterk mijn interesse.”

En hoe zie je de rol van de arbeidsdeskundige daarin?

“De rol van de arbeidsdeskundige is onder meer mensen gezond aan het werk te houden of ervoor zorgen dat ze na ziekte

weer terug keren in hun eigen of ander werk. Ik geloof daar in. Het sluit aan bij de herstelvisie in de ggz: je kunt misschien niet altijd beter worden, je kunt wel kijken wat je mogelijkheden zijn. Werk is heel belangrijk om te functioneren in de samenleving. Als je iets kunt doen om mensen deel te laten nemen aan het arbeidsproces, dan is dat mooi en belangrijk.

Een ander aspect is dat de arbeidsmarkt echt wel een vraagstuk heeft. Er is krapte, terwijl er toch ook veel mensen in 'bakken' zitten die best willen werken, maar daar om uiteenlopende redenen niet toe komen. Ik vind dat werkgevers niet alleen voor het schaap met de vijf poten moeten gaan, maar ook eens naar een exemplaar met twee of drie poten moeten kijken. Als wij als AKC op dat vlak iets kunnen bereiken, zou mij dat veel voldoening geven. Hoe kunnen we met wat het AKC doet, bijdragen aan een inclusieve samenleving? Daar ga ik voor!"

En dat gaat lukken?

"Natuurlijk ben ik vertrouwd met de thema's en het werk van arbeidsdeskundigen. Tegelijkertijd is deze rol wel nieuw voor mij. Ik heb een inwerkperiode nodig om een goed beeld te krijgen, de beroepsgroep en de stakeholders te leren kennen. Ik wil investeren in de relatie met iedereen die in dit veld actief is, dan volgen daarna de resultaten. Ik ben heel optimistisch en geloof dat we met elkaar de goede stappen kunnen zetten. Het doel voor de komende jaren is om nieuwe kennis te ontwikkelen en bestaande kennis beter door de praktijk te laten gebruiken. Dat is nodig. We hebben te maken met vergrijzing, ontgroening en ook zaken als digitalisering, robotisering en het klimaat hebben veel invloed op de toekomst van werk.

Het AKC legt een wetenschappelijke basis onder het arbeidsdeskundig handelen. Dat helpt mee in de positionering van het beroep, je maakt je toegevoegde waarde kenbaar. De beroepsgroep mag trots zijn dat er een kenniscentrum is. Dat is niet zomaar

"Bijdragen aan een inclusieve samenleving. Daar ga ik voor"



iets, het is belangrijk en waardevol!"

Heb je tot slot nog een boodschap voor de beroepsgroep?

"Geen boodschap, wel een wens. Ik nodig alle arbeidsdeskundigen uit om met mij en

Vincent mee te denken hoe we onze doelen gaan realiseren. Zonder arbeidsdeskundigen kunnen we dat niet. Ik ben van het samenwerken en verbinden. Daar geloof ik in. Het lukt alleen als je het met elkaar doet."

Programmamanager Vincent Braun:

"Een leven lang leren geldt ook voor arbeidsdeskundigen"

"Ik vind werken in het sociaal domein razend interessant. Bij alles wat je doet gaat het om mensen die afhankelijk zijn van een uitkering deel te laten nemen. Welke mogelijkheden zijn er en welke obstakels kun je wegnemen zodat mensen gewoon kunnen participeren?"

Vincent Braun is op 1 oktober begonnen als programmamanager van het AKC, een baan waar hij veel zin in heeft. "Ik kende het AKC al vanuit het loonwaardevalidatieproject. Toen ik de vacature las werd ik meteen enthousiast. Het uitgangspunt dat je voor en door de arbeidsdeskundige beroepsgroep wetenschappelijke kennis ontwikkelt, spreekt mij erg aan." Als het om kennis en ontwikkeling gaat noemt hij zichzelf een vakidoot. "Dan lees ik zo'n cahier en denk: 'Verrek, dit is

goed, hier ga ik mee aan de slag.' Het is een prachtige manier om je product te verbeteren en je marktpositie te versterken. Dat is wat je doet als zelfstandig ondernemer. Maar ook voor arbeidsdeskundigen die in het publieke of private domein werken geldt: een leven lang leren is niet alleen van toepassing op de cliënten die je adviseert of begeleidt. Ook als arbeidsdeskundige moet je jezelf blijven ontwikkelen."

Vincent Braun rolde min of meer bij toeval het werkveld van het sociale domein in. →

“Met name bij gemeenten en SW-bedrijven moeten we meer zichtbaarheid krijgen”



en methodisch te werken neemt het effect van het arbeidsdeskundig handelen toe, vindt Vincent. “Ik hoop daarom dat we veel input vanuit het werkveld krijgen. Dat arbeidsdeskundigen zelf zeggen: ‘Deze tools hebben we nodig, help ons daarbij.’ Die wisselwerking krijg je alleen als je als AKC ook echt verbinding hebt met het werkveld. En dat is iets waar ik me voor ga inzetten. Ik nodig iedereen van harte uit om in contact te treden met het AKC. We zijn er om arbeidsdeskundigen te ondersteunen met wetenschappelijk kennis, zodat zij hun werk nog beter kunnen doen.”



“Tijdens mijn studie bestuurskunde kwam ik bij Werktrajecten terecht, een verzelfstandigd onderdeel van de gemeente Enschede. Ik zat op de afdeling waar we arbeidsmarktonderzoek en cliëntdiagnostiek deden. Er werd bepaald of cliënten aan het werk konden en zo niet, wat ze nodig hadden om wel te kunnen werken.” Later was hij ook betrokken bij de ontwikkeling van loonwaardebepalingsmethodieken en adviseerde hij tal van gemeenten, SW-bedrijven en UWV-vestigingen. “Het sociaal domein is in de loop der jaren echt mijn werkveld geworden.”

Vincent heeft een ruime ervaring in het publieke domein. “Binnen dat werkveld wordt naar mijn mening nog veel te weinig arbeidskundige kennis ingezet om tot een goede inschatting van de cliënten te komen. UWV heeft uiteraard veel arbeidsdeskundigen in dienst, maar bij gemeenten en SW-bedrijven zie je ze maar mondjesmaat. Terwijl de arbeidsdeskundige ook daar het grote verschil kan maken bij het slagen van een plaatsing. Te vaak zie je nog dat bijvoorbeeld SW-bedrijven bij wijze van spreken vier werksoorten hebben waar iedereen in moet passen. Pas je niet, dan vindt men dat lastig en word je ‘met rust gelaten’, met alle gevolgen van dien. De overheid vindt dat iedereen mee moet doen, in de praktijk blijkt dat niet iedereen dat meteen kan. Voor die mensen moet je er zijn als arbeidsdeskundige. Met name bij gemeenten en SW-bedrijven moeten we meer zichtbaarheid krijgen. Het moet tussen de oren komen dat een arbeidsdeskundige meer-

waarde heeft ten opzichte van iemand die wel wat werkervaring heeft en met de natte vinger een inschatting maakt.”

Profileren

Zijn kennis en ervaring in het sociaal domein zal hij daarom zeker gaan benutten om de arbeidsdeskundige beroepsgroep nog sterker te profileren. Uiteraard is dat niet de hoofdtak. “Als programmamanager zal ik vooral uitvoerend bezig zijn. Er ligt een aantal projecten waaronder het dossier loonwaarde, de nieuwe website, de uniforme opleidingsgids en ik zal ook in diverse begeleidingscommissies plaatsnemen.

Een belangrijk aandachtspunt is de kennisoverdracht in stand houden, uitbreiden en verbeteren. Ervoor zorgen dat de beroepsgroep het AKC nog beter weet te vinden en gebruik gaat maken van de wetenschappelijke kennis die voor hun ontwikkeld is.

Dat is natuurlijk een opgave. Ik denk dat we die deels via opleidingen en nascholing kunnen realiseren, waarmee dan PE-punten te verdienen zijn. Daarnaast is het ook goed dat we als AKC verbinding met de arbeidsdeskundigen zoeken via bijvoorbeeld workshops en praktijkdagen.”

Door meer wetenschappelijk onderbouwd



PASPOORT

Naam: **Vincent Braun**
Leeftijd: **43**
Woonplaats: **Enschede**
Opleiding: **BSc bestuurskunde**
Werk: **BraunConsultancy (re-integratie- en participatieadvies voor gemeenten en SW-bedrijven)**
Lid van de klankbordgroep loonwaardebepaling (Regioplan Beleidsonderzoek)

Vincent is getrouwd en heeft vier kinderen.

Door vaktaal verkeerd begrepen

Taal verbindt, maar taal vervreemdt soms ook. Zeker vaktaal. En zeker geschreven vaktaal. Zo werd ik getriggerd door een artikel over bejegening in de AD Visie van afgelopen februari. Communicatiemisverstanden tussen een arbeidsdeskundige en een werknemer leidden bijna tot een klacht bij de SRA.

TEKST | José van Assem en Margriet de Groot *

De arbeidsdeskundige gebruikte in haar rapport namelijk onder andere de term 'tijdelijk aangepast eigen werk'. En dit wekte zoveel ergernis bij de werknemer op, dat zij in eerste instantie niet meer in gesprek wilde met de AD. Werkneemster werkte immers wél in het eigen werk, maar alleen niet in de volle omvang. In haar beleving was er niets aangepast. Sterker nog: ze was trots dat ze alweer 32 van de 40 uur werkte. In een gesprek kun je aan de lichaamstaal vaak al zien of de ander je goed begrepen heeft. Maar als een lezer je rapport leest, weet je nooit zeker of hij alles begrijpt zoals jij het bedoelt... Je spreekt elkaars taal niet en dat kan verwarring oproepen. Met als risico dat de lezer met vragen blijft zitten, zich onbegrepen of ontevreden voelt en/of zelfs bezwaren en klachten indient.

Hoe kun je er nu voor zorgen dat deze misverstanden niet of zo min mogelijk ontstaan?

- Door je bewust te zijn wat vaktaal is... Het is voor jou vanzelfsprekend, maar voor de lezer vaak niet. Heb je een vakterm per se nodig? Zo ja, dan is het belangrijk om goed uit te leggen wat vaktermen betekenen. Maak bijvoorbeeld een bijlage met de meest belangrijke begrippen. Realiseer je daarnaast dat eenvoudige woorden in vaktaal een juridisch specifieke betekenis hebben. In dit geval denkt een leek bij 'aangepast' direct aan 'inhoudelijk aangepast', terwijl jij als AD breder denkt.
- Door concreet te benoemen wat je wil zeggen. Over welke gegevens/feiten heb je het en uit welke bron komen ze? Over feiten ontstaan namelijk de minste misverstanden.

In het geval van het AD Visie-voorbeeld: door goed



Margriet de Groot



José van Assem

onderscheid aan te brengen in hoe het werk is aangepast en door dit concreet te benoemen:

- op taakniveau ('Van haar eigen werk doet ze taken X, Y en Z niet').
- op handelingsniveau ('Ze kan geen doos van 1 kg tillen; haar collega neemt dit over van haar').
- in de werkomgeving ('Door de printer te verplaatsen naar de begane grond kan zij zelfstandig deze taak blijven doen').
- in de economische waarde van de prestatie ('Ze doet het werk dat bij haar functie hoort, maar zij doet daar twee keer zo lang over').
- in uren ('Ze werkt 20 van de 38 uur').

Voorbeeld vaag

Ik kom na onderzoek tot de conclusie dat werknemer niet in staat is om de eigen functie van schilder in zijn volle omvang uit te voeren. De belasting van de eigen werkzaamheden overschrijdt bij een aantal taken de belastbaarheid van werknemer. Een deel van deze taken komt incidenteel voor en kan door een collega worden overgenomen.

Voorbeeld concreet

De werknemer is ongeschikt voor zijn 'eigen werk' als schilder. Hij werkt 32 uur van de volledige 38 uur per week. Op woensdag werkt hij niet, om te herstellen. De taak uitladen kan hij vanwege zijn beperking op 'tillen' niet uitvoeren. Zijn collega doet dit nu alleen. In plaats daarvan besteedt werknemer extra tijd aan het begeleiden van een stagiaire.



* José van Assem en Margriet de Groot zijn schrijftainers bij AD-TekstAdvies.



6 vragen aan

Harry Hulshof (63), arbeidsdeskundig adviseur
Bezwaar en Beroep bij UWV

1 Hoe ben je in het vak terechtgekomen?

"Ik zat van oorsprong in het onderwijs, maar werd daar – je kunt je het nu niet meer voorstellen – eind jaren zeventig wegbezuinigd. Ik ben daarna bij het GAK gaan werken. Eerst als technisch beoordelaar, later bij beroepszaken. Toen het fenomeen bezwaarschriftenprocedure zijn intrede deed, moesten we als bedrijfsvereniging beslissingen gaan heroverwegen. Toen kwam ik in contact met arbeidsdeskundigen en dacht: dat is leuk werk met veel verschillende facetten. Omdat een collega het werken in de juridische context niet leuk vond, werd ik gevraagd en ben de opleiding tot arbeidsdeskundige gaan doen en zo uiteindelijk bij Bezwaar en Beroep terechtgekomen."

2 Wat boeit jou in het vak arbeidsdeskundige?

"Toch vooral de weging die je maakt: wat kan iemand niet en wat kan hij nog wel? En de maatschappelijke relevantie van het werk. Zowel voor de betrokkene en zijn omgeving als voor de werkgever gaat het vaak om ingrijpende beslissingen. Die maatschappelijke relevantie van het arbeidsdeskundig werk is in de loop der jaren alleen maar toegenomen."

3 Wat maakt werken bij Bezwaar en Beroep zo bijzonder?

"Het mooie aan Bezwaar en Beroep is dat je de kans hebt om in een iets rustiger omgeving een zaak nog eens helemaal opnieuw en goed te bekijken. Kijken of alles gegaan is zoals het had moeten gaan. Toch nog eens een keer met de klant spreken, of op de werkvloer kijken als dat nodig is. Dit alles om te zorgen dat de klant uiteindelijk krijgt waar hij recht op heeft."

4 Zijn er ook minder leuke aspecten aan het vak?

"Ik merk dat er door alle buizingingsrondes een toenevende druk is op zowel verzekeringsartsen als arbeidsdeskundigen om meer productie te draaien. Dat is deels het gevolg van politieke besluitvorming en de daaruit voortvloeiende bezuinigingstaakstellingen. De afgelopen jaren moesten wij telkens weer bijstellen en veranderen en kregen daar veel te weinig tijd voor. Dat begint nu te wringen. Je wordt als arbeidsdeskundige soms gedwongen om kort door de bocht te gaan en dat kan natuurlijk eigenlijk niet als je met de belangen van klanten bezig bent. Dat baart mij zorgen."

5 Wat moet er volgens jou gebeuren?

"De NVvA en de beroepsvereniging van verzekeringsartsen (NVVG) moeten veel meer met elkaar optrekken. Dat gebeurt op zich wel, maar het kan wat mij betreft wat indringender en pittiger. Het is belangrijk dat we als beroepsgroepen eerder bij besluitvorming worden betrokken. Bij de totstandkoming van de Participatiewet bijvoorbeeld hebben we misschien wel genoeg lawaai gemaakt, maar zijn we toch niet voldoende gehoord. We hebben een systeem ontwikkeld om het arbeidsvermogen van klanten breed in kaart te brengen (SMBA), maar helaas wordt het slechts hoofdzakelijk gebruikt door UWV bij de Wajongbeoordeling en te weinig voor participatiegericht advies bij de gemeenten zelf. Er is geld genoeg bij de overheid, maar er wordt niets gedaan om jongeren met een beperking structureel aan het werk te krijgen. Het lukt nu maar mondjesmaat en vaak maar voor korte periodes, zolang er subsidies zijn of gemeenten kunnen ondersteunen."

6 Heb je nog tips voor arbeidsdeskundigen?

"Laat je niet gek maken, doe wat je doen moet. Probeer niet

alles vanachter je bureau op te lossen. Ga naar de werkplek als je vindt dat dat moet. En heb oog voor elkaar. Kijk eens in de keuken bij een collega in de private sector. En omgekeerd. Wederzijds begrip voor elkaars werk is beter dan elkaar vanuit schuttersputjes bestoken. Realiseer je ook dat de klant vaak eerst met de private arbeidsdeskundige heeft te maken en na twee jaar met de AD van UWV. Het is ook daarom belangrijk om van elkaar te weten hoe het werkt en wat er speelt."





PLEZIER IN JE WERK



Auteur: Bruce Daisley

Uitgeverij: Luitingh-Slijthof

Pagina's: 320

Prijs € 19,99 (of € 9,99 als

Epub)

ISBN: 9789024585137

Plezier in je werk

30 manieren om weer verliefd te worden op je baan

Plezier in je werk is vooral een praktisch te gebruiken boek, waarin Bruce Daisley, topman van Twitter, zijn eigen werkervaringen verwerkt en inzichten deelt over plezierig werken.

Deze inzichten komen van uiteenlopende experts en Daisley sorteerte ze uit in dertig eenvoudige veranderingen die iedereen zelf kan toepassen of kan voorstellen. In elk van de dertig hoofdstukken wordt feitelijk een tip gegeven om je werk leuker, gemakkelijker en gezelliger te maken. Hij doet dit aan de hand van daadwerkelijke gebeurtenissen, situaties van anderen, geldende normen van nu en van het verleden, en onderzoeksresultaten. De invloed van onder andere technologische ontwikkelingen, zoals het altijd bereikbaar zijn middels mobiel of mail, maar ook het beoogde effect van het fenomeen kantoortuin en de tegenovergestelde uitwerking hiervan, extreem lange werkdagen en andere werkomstandigheden komen terug in het boek.

Treffend zijn de hardnekkige gewoonten zoals (te) lange zinloze vergaderingen maar ook het belang

van humor en lachen op het werk, het juiste moment kiezen om iets voor elkaar te krijgen.

Ook in eerste instantie minder voor de hand liggende zaken zijn terug te vinden: zoals de kracht van een klein team, de voordelen van diversiteit, het belang van evalueren en een checklist bij ingewikkelde, complexe projecten. De gestructureerde indeling van het boek en de praktische tips maken het boek een goed naslagwerk voor eigenlijk elke werknemer en voor iedereen die (in)direct te maken heeft met werkomstandigheden. Te denken valt hierbij aan een afdeling HRM of een zelfstandig ondernemer met personeel die het ziekteverzuim wil verlagen. Ook is het een aanrader voor professionals, hulpverleners die hun cliënten begeleiden op de werkvloer of begeleiden naar passend en duurzaam werk.

(Annet de Grunt)



AppSoluut

Naam: Remember the milk • Voor iOS, Apple watch, Android. Prijs: gratis

Remember the Milk

Emily Boyd en Omar Kilani komen uit Australië en hebben één ding gemeen: ze zijn allebei nogal chaotisch. In 2004 ontwikkelden ze een app om meer ordening in hun leven te krijgen en noemden de app 'Remember the Milk'. Omdat ze inderdaad regelmatig vergaten om melk te kopen. Vijftien jaar later wordt de app wereldwijd door meer dan zes miljoen mensen gebruikt. Wat de app allemaal doet? To-do lijstjes maken, herinneringen via mail, sms, twitter of



mobiel versturen, taken en notities beheren enzovoort. Ook kun je taaklijsten delen met anderen en zo dingen sneller gedaan krijgen. De app is volledig com-

patibel (en integreert) met o.a. Google. Kortom, een slimme app voor iedereen die meer georganiseerd door het leven wil of moet gaan.



Minder kosten voor ziekte en arbeidsongeschiktheid voor de werkgever?

Veel werkgevers ervaren de (financiële) verplichtingen rond ziekte en arbeidsongeschiktheid als belastend en kostbaar. Minister Koolmees wil hen tegemoet komen met het wetsvoorstel 'Maatregelen loondoorbetaling bij ziekte en WIA'. Vorig jaar werd al de Wet compensatie transitievergoeding aangenomen. Leiden de kabinetsplannen inderdaad tot minder verzuimkosten?

TEKST | Marjol Nikkels-Agema*

En zieke werknemer kost veel geld. Het wetsvoorstel 'Maatregelen loondoorbetaling bij ziekte en WIA' moet verlichting geven. Wat zijn de plannen?

Premiekorting

Als tegemoetkoming voor de loondoorbetalingskosten krijgen zowel kleine als grote werkgevers vanaf 1 januari 2021 een premiekorting van maximaal € 1.200 per jaar. In totaal gaat het om € 450 miljoen per jaar. Deze premiekorting wordt op termijn (uiterlijk in 2024) vervangen door een gedifferentieerde Aof-premie (Arbeitsongeschiktheidsfonds), die lager zal zijn voor kleine werkgevers.

Bedrijfsarts leidend

Een grote ergernis voor werkgevers is dat er soms een loonsanctie volgt als men keurig de adviezen van de bedrijfsarts heeft opgevolgd. De UWV-verzekeringsarts oordeelt dan bij de toetsing van het re-integratieverslag dat er meer mogelijkheden waren geweest. Het wetsvoorstel regelt daarom dat het medisch advies van de bedrijfsarts leidend

wordt bij de beoordeling van de re-integratie-inspanningen. Deze maatregel gaat in per 1 januari 2021.

Vijf jaar geen herbeoordeling WIA
Een derde maatregel is dat het UWV de eerste vijf jaar geen herbeoordeling doet op basis van de praktische verdien capaciteit (de werkelijke inkomsten uit arbeid die werknemer verdient). Door deze herbeoordeling liepen WIA-gerechtigden het risico in de 35% arbeidsongeschiktheid uit te komen en zo hun uitkering kwijt te raken. Door de eerste vijf jaar geen herbeoordeling te doen, hebben WIA-gerechtigden de tijd zonder risico uit te proberen of ze het werk structureel kunnen volhouden. Het streven is deze maatregel per 1 juli 2020 in te laten gaan. Let op: Het kan wel zijn dat de werknemer binnen vijf jaar zijn WIA-recht kwijtraakt als er bijvoorbeeld sprake is van volledig herstel, maar niet op basis van het feit dat hij meer is gaan verdienen.

Verzekering voor MKB

Deze drie wijzigingen hangen samen

met de introductie van een MKB-verzuim-ontzorgverzekering per 1 januari 2020 voor de ondersteuning van vooral kleine werkgevers. Belangrijk in deze ontzorgverzekering is de rol van de casemanager. De casemanager registreert dat het proces wordt uitgevoerd conform de wet- en regelgeving, zorgt dat partijen worden aangehaakt en signaleert en stuurt bij waar dit nodig is. De dienstverlening van de casemanager wordt betaald door de inkomensverzekeraar, die feitelijk dus de opdrachtgever is. De casemanager heeft daarmee een neutrale positie om de procesregie te voeren. Alles is erop gericht om de zieke werknemer snel terug te laten keren in het eigen werk of andere passende arbeid.

Transitie compensatie

De overheid komt de werkgevers nog op een andere manier tegemoet met de Wet compensatie transitievergoeding. Per 1 april 2020 kunnen werkgevers een compensatie aanvragen voor de transitievergoeding van langdurig zieke werknemers. Zelfs met terugwerkende kracht tot 1 juli 2015.

Met deze regeling wil de overheid een opeenstapeling van kosten voor de werkgever voorkomen, maar ook een einde maken aan slapende dienstverbanden.



* Marjol Nikkels-Agema is directeur van CS Opleidingen en VeReFi B.V.

Vooral voor kleine werkgevers zijn de bedragen onoverkomelijk

Echter, de werkgevers betalen deze compensatie transitievergoeding zelf via een opslag op de Awf-premie (Algemeen werkloosheidsfonds). Juist omdat de financiering via een omslag-systeem over alle werkgevers loopt, zien we nu dat er transitievergoedingen worden uitbetaald aan werknemers die anders met een slapend dienstverband in dienst waren gebleven. Bijvoorbeeld mensen die vlak voor hun pensioendatum zitten of mensen die zijn ingestroomd in de regeling IVA (Inkomensvoorziening volledig arbeidsongeschikten). De vraag is wat dit gaat betekenen voor de toekomstige opslag voor deze regeling. Zal die niet veel hoger gaan worden? Verder is de regeling discutabel omdat er juist gestuurd wordt op afscheid nemen. Terwijl het voor de werknemer ook voordelen heeft om een slapend dienstverband te houden. Zeker wanneer er nog zicht is op verbetering: als de werknemer op enig moment weer werkkansen heeft, kan hij terugkeren bij zijn bestaande werkgever.

Ethisch vraagstuk

Dit zijn ethische vraagstukken. Geef ik iemand wel of niet in de toekomst de mogelijkheid om terug te keren? Iedereen uit dit vakgebied weet dat de re-integratiekansen eerste spoor (bij eigen werkgever) veel groter zijn dan in het tweede spoor. De focus van de overheid om een einde aan de slapende dienstverbanden te maken, kan ik zelf niet plaatsen. Deze regeling is geen stimulans om tot 'creatieve' werkmogelijkheden binnen de eerste 104 weken binnen het eigen bedrijf te



komen. Zowel werkgever als werknemer hebben nu een belang om te sturen op het afscheid nemen van elkaar. De werknemer heeft dan recht op transitievergoeding die voor de werkgever toch weer gecompenseerd wordt. En nogmaals: een compensatie die met een omslagpremie uiteindelijk door alle werkgevers betaald wordt.

Geen volledige compensatie!

Nu bekend is dat de transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid gecompenseerd wordt, gaan veel bedrijven alsnog over tot einde dienstverband. Mijn vraag is of er wel voldoende bekend is dat er ook een beperking aan de compensatie zit. Er wordt nooit meer gecompenseerd dan het uitbetaalde ziekengeld. Ook wordt het recht op transitievergoeding dat is opgebouwd tijdens de 'slapende' periode niet gecompenseerd. Ten tijde van het schrijven van dit artikel is het nog niet duidelijk hoe het UWV bij de compensatie transitievergoeding omgaat met enkele bijzondere situaties. Onder andere de situatie dat er tijdens de 104 weken loondoorbetaling bij ziekte sprake was van een

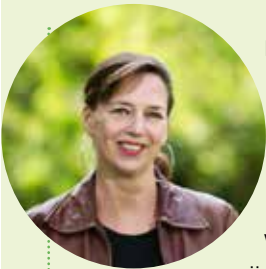
vangnet Ziektewet. Wordt de werkgever dan ook gecompenseerd voor de loondoorbetaling bij ziekte? En hoe zit dit als de werkgever via regres een compensatie heeft ontvangen voor de nettoloonkosten bij ziekte?

Nog maar even wachten?

Bedrijven kunnen bij de oudere werknemer met een langdurig dienstverband ook wachten met het einde dienstverband tot begin 2020. Dan valt de transitievergoeding voor deze groep immers veel lager uit. Ook zullen we dan het antwoord weten van de Hoge Raad op de prejudiciële vraag over het beëindigen van slapende dienstverbanden. Kan een werknemer zijn werkgever dwingen om de arbeidsovereenkomst te beëindigen om op die manier recht op transitievergoeding te verkrijgen? Rechters gaan daar nu verschillend mee om. We zijn zeer benieuwd naar het antwoord van de Hoge Raad of een werkgever gehouden is om een redelijk voorstel van een werknemer tot beëindiging van het slapende dienstverband te accepteren op grond van het goed werkgeverschap. ←

Met ingang dit nummer schrijft Karin Baggerman in AD Visie over wat haar raakt in het vak van arbeidsdeskundige.

Gewoon doen



Na achttien jaar in de arbeidsbemiddeling speelde ik steeds vaker met de gedachte weleens wat anders te willen. Hoewel ik nog steeds hield van mijn werk, merkte ik toch dat ik wat sleets werd in de uitvoering van mijn taken. Meer en meer draaide ik op

routine en minder op vernieuwing. Luisteren was meer een gewoonte geworden dan een oprechte interesse en het gevoel dat ik mensen hierdoor tekort deed, stemde mij tot nadenken.

'Arbeidsdeskundige, zou dat iets voor mij zijn?', dacht ik met enige regelmaat. Maar echt een serieuze kans had ik het nooit durven geven want wat als het niet zou lukken of ik het niet zou kunnen? En zo bleef het bij een gedachte.

Tot die vrijdagmiddag waarop ik me de cliënten die ik net gesproken had, niet meer kon herinneren. Ze hadden gehuild, dat wist ik nog, maar waarom en waarover? Geen idee. Ik was aardig op weg een verzuurde oude zeurkous te worden en dat was iets wat ik me bij aanvang van mijn carrière had voorgenomen nooit te laten gebeuren. Dit kon, nee dit mocht zo niet langer. Het was tijd mijn verantwoordelijkheid te nemen. In een impuls pakte ik de telefoon en belde het opleidingsinstituut. Niets lang nadenken of voor- en nadelen tegen elkaar afwegen. Ik vond het toch al tijden een interessant beroep en wat maakte het uit dat ik weinig weet had van de inhoud van het werk? Daar was nou net een opleiding voor. Dus toen er nog een plekje vrij bleek en ook mijn werkgever akkoord ging, startte ik vol

goede moed met de opleiding. Naast mijn fulltime baan. Naast mijn sociale leven, mijn sport en mijn hobby's. Deze impulsieve actie sierde me. En heeft me gered want als ik vooraf had geweten hoe intensief dit zou zijn, had ik waarschijnlijk inderdaad niet meer gedurfd en was ik nog achttien jaar op dezelfde plek blijven hangen. Minstens!

Want ja: het was zwoegen, zweten, plannen, organiseren, vroeg opstaan, lang doorwerken, veel reizen, tranen, onvermogen, frustratie, tegen de grenzen van mijn hersens aanlopen met een heftig paniekaanvalletje hier en daar. Maar ook: onderzoeken tussen de melkkoeien, me verbazen over futuristisch aandoende voorzieningen die mensen letterlijk en figuurlijk weer in beweging zetten, luisteren naar deskundigen die vol vuur spreken over hun vakgebied, ouderwets giechelen met medestudenten, intens blij zijn met een geslaagde rapportage en uitzinnig trots op een goed cijfer. Nee, ik had er geen moment van willen missen.

Inmiddels werk ik alweer 1,5 jaar in dit beroep en nog elke dag ben ik gelukkig met mijn beslissing. Ik ben vereerd dat ik in AD Visie mag gaan schrijven over zaken die mij in dit vak raken. Dat zal ik doen met plezier, verbazing en verwondering. Soms een beetje bijtend of schurend, maar altijd met liefde voor dit niet altijd gemakkelijke, maar o zo mooie vak.

Karin Baggerman is arbeidsdeskundige UWW WERKbedrijf Breda.

GEACCREDITEERDE SCHOLINGSDAG ARBEIDSKUNDIGEN

SAVE
THE DATE!
29-11
2019

Van functiebeperking naar inzetbaarheid

Tijdens deze scholingsdag wordt er vanuit een arbeidsdeskundig perspectief gekeken naar de oorzaak, impact en de gevolgen van een visuele of motorische beperking op het werk. Door inzet van technische oplossingen kan deze disbalans tot een minimum worden gereduceerd.

Wanneer een medewerker met een visuele of motorische beperking effectief compenseert, zal belastbaarheid en inzetbaarheid toenemen, wat leidt tot behoud of het verkrijgen van een duurzame arbeidsrelatie. De volgende onderwerpen komen tijdens de scholingsdag onder andere aan bod:

- Mogelijke oorzaken die leiden tot een visuele of motorische disbalans
- Optimaal compenseren van een visuele of motorische beperking
- Technische innovaties voor slechtziende en blinde medewerkers en motorische problematiek
- Praktijkcases visueel beperkte werknemer en motorische disbalans
- Randvoorwaarden toegankelijke werkplek

Na deze scholingsdag beschikt een arbeidsdeskundige over een bredere kennis van de mogelijkheden die er zijn om een visuele of motorische disbalans in een werksituatie te compenseren. Algemene problematiek zal sneller herkend kunnen worden en er zal meer inzicht verkregen worden in het kiezen van een juiste adviesrichting om de disbalans te reduceren, zodat optimale arbeidsprestaties behaald kunnen worden.

De geheel verzorgde scholingsdag zal op vrijdag 29 november centraal in Utrecht worden gehouden. De dag is door de NVVA geaccrediteerd waardoor PE-punten toegekend worden. Ga naar www.babbage.com/adscholingsdagen voor meer informatie, volledige agenda en inschrijving.

Training mentor
advising
development education

MELD JE AAN OP BABBAGE.COM/ADSCHOLINGSDAGEN



Hét opleidingsinstituut op het gebied van professioneel omgaan met niet- aangeboren hersenletsel

Reïntegratie van mensen met niet-aangeboren hersenletsel vraagt extra expertise.

Wat kunnen gevolgen zijn van hersenletsel, wat betekent dat voor werkhervatting en voor de werkomgeving, en hoe begeleid je hierbij.

Vragen die uitgebreid behandeld worden in onze 4-daagse basiscursus voor arbeidsbegeleiders en arbeidsdeskundigen.



Als vervolg op deze basiscursus bieden wij diverse workshops over o.a. ziekte-inzicht, geheugenstoornissen, emotionele stoornissen, rouw- en verliesverwerking.

Voor meer informatie
www.axonleertrajecten.nl

AXON leertrajecten en de Hersenstichting organiseren op 4 november het jaarlijkse HersenletselCongres. In dit congres komen de nieuwste inzichten op het gebied van niet-aangeboren hersenletsel aan de orde.

**HERSEN
LETSEL
Congres**

www.hersenletselcongres.nl

Beroeps- aansprakelijkheids- verzekering voor de zelfstandige arbeidsdeskundige

Ik probeer zo goed mogelijk mijn bedrijfsvoering te verzorgen. Dat houdt in dat ik ook de risico's onder ogen zie. En dat ik enkele verzekeringen in overweging neem.

Wat wij bieden

De verzekering voor beroepsaansprakelijkheid (BAV) biedt dekking tegen claims van opdrachtgever en van derden als gevolg van fouten, nalatigheden, vergissingen, verzuim en onachtzaamheden in uw dienstverlening. Kort samengevat: aansprakelijkheid voor financiële schade door fouten bij de uitoefening van uw werkzaamheden. Het maakt niet uit of de fout is gemaakt door u, een collega, ondergeschikte of stagiair.

Combinatie

De verzekering is een combinatie van beroepsaansprakelijkheid en bedrijfsaansprakelijkheid. De combinatie biedt aanzienlijk premievoordeel. De bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering (AVB) biedt dekking voor materiële en letselschade die u of een werknemer veroorzaakt. Dit betreft schade aan personen of zaken. Voorbeelden: U beschadigt een computer of andere 'zaken' van uw opdrachtgever of een klant valt en loopt daardoor letsel op.

Voor wie bestemd?

De verzekering is ontwikkeld voor de zelfstandige arbeidsdeskundige of casemanager. NVVA leden genieten een korting op de premie. Eventuele nevenwerkzaamheden kunt u (kosteloos) meeverzekeren, zoals job- en loopbaancoaching, mediation, training. Neem contact op voor andere bijzondere werkzaamheden.



Bereken zelf vrijblijvend uw premie op
www.cover-arbeidsdeskundige.nl